

# GE\_GERICHTE C/11815/2012 vom 17. Juni 2015

GE Cour de justice, 2015-06-17, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_11815\\_2012](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_11815_2012)

FR: GE\_GERICHTE C/11815/2012 du 17 juin 2015

IT: GE\_GERICHTE C/11815/2012 del 17 giugno 2015

## Regeste

RÉSILIATION ABUSIVE; TORT MORAL | CO.336.1.d; CO.336a; CO.322d.1

## Erwägungen

### E. 31

décembre 2010 avait été très bruyante, de sorte que le repos de l'équipage n'avait pas été bon. C. A\_\_\_\_\_ a opéré comme commandant lors du vol de retour précité, le 1<sup>er</sup> janvier 2011, Ile Maurice – Le Caire – Avignon. Au Caire, un second équipage devait prendre le relais jusqu'à la destination finale (témoin K\_\_\_\_\_).<sup>!</sup>[endif]>!<sup>!</sup>[if> a. Selon le plan du vol "Ile Maurice – Le Caire – Avignon", établi quinze jours auparavant et remis par le " dispatcher " à A\_\_\_\_\_, la quantité de carburant nécessaire était de 19'007 livres (19'065 moins 58 livres d'extra) (pièce 17 déf., témoin N\_\_\_\_\_). D'après le rapport manuel du vol du 1<sup>er</sup> janvier 2011, signé par A\_\_\_\_\_, après avoir fini de faire le plein, l'avion n'avait que 18'600 livres à bord au lieu de 19'000 livres. Au décollage, il n'y avait que 18'400 livres. Pour des raisons techniques, le vol avait été bloqué à une certaine altitude et l'avion ne disposait alors pas d'assez de fuel pour naviguer jusqu'au Caire. A\_\_\_\_\_ avait alors été contraint de faire une halte à Marsa Alam pour reprendre du fuel (pièce 18 déf., témoin Q\_\_\_\_\_). b. Selon un rapport du 26 janvier 2011 établi par G\_\_\_\_\_ à l'attention de M\_\_\_\_\_ et R\_\_\_\_\_ (pièce 6 déf.), le carburant au décollage du vol "Ile Maurice – Le Caire – Avignon" était de 18'400 livres au lieu de 19'000. Malgré les mesures prises durant le vol, limitées pour des raisons techniques, il manquait du carburant pour aller jusqu'au Caire, raison pour laquelle une escale à Marsa Alam, en Egypte avait été décidée. L'acceptation du plan de vol reflétait un manque de professionnalisme aérien, l'équipage n'aurait pas dû commencer la mission et aurait dû discuter des options possibles avec le " dispatch ". La solution adoptée avait néanmoins permis d'éviter une situation d'urgence. A\_\_\_\_\_ a contesté les conclusions de ce rapport dans un courriel du 11 février 2011 à G\_\_\_\_\_ (pièce 8 déf.). C'est parce que l'avion avait dû être déplacé juste avant le départ qu'il n'avait pas été possible de faire le plein complet. Le parcours imposé pour des raisons techniques avait empêché de limiter la consommation de carburant. A\_\_\_\_\_ avait pris contact avec le " dispatch " dès qu'il s'était rendu compte qu'ils n'arriveraient pas directement au Caire. c. Le " dispatcher " s'occupe de la planification du vol. Il fournit la documentation nécessaire pour l'équipage au complet, dont le plan de vol. Le pilote peut commenter ces documents avec le " dispatcher ". D'une manière générale, les pilotes ne contredisent pas l'itinéraire établi par le dispatch sauf si la sécurité est en jeu, ceci afin de respecter au mieux la mission vendue au client. Lorsque le plan de vol a été établi longtemps à l'avance, il se peut que les paramètres changent pendant le vol. C'est toujours le cas lorsque le vol dure huit heures. Les niveaux de vol sont exacts à 80% pour les trajets transatlantiques ou transafricains (témoin K\_\_\_\_\_). C'est le " dispatcher " qui avait précisé

que le lieu du fuel ou stop technique était Le Caire (témoin K\_\_\_\_\_). S'il avait été commandant de bord pour ce vol, le témoin N\_\_\_\_\_ aurait fait le plein d'essence et respecté le minimum de carburant stipulé sur le plan de vol, soit 19'065 livres. Pour le témoin K\_\_\_\_\_, la capacité totale de fuel de cet avion était de 19'065 livres et pour effectuer le vol en question, 16'576 livres étaient nécessaires ; il y avait donc une réserve suffisante. Le commandant de bord devait faire en sorte d'économiser le carburant afin de consommer le minimum de fuel nécessaire pour arriver à la destination prévue. Il n'aurait cependant pas validé le choix du Caire s'il avait été consulté par le " dispatcher ", car ce vol était qualifié de " longrange ". Selon le témoin F\_\_\_\_\_, ce plan de vol était réaliste. J\_\_\_\_\_ l'avait étudié et trouvé réaliste (témoin J\_\_\_\_\_). Pour J\_\_\_\_\_, lorsque le commandant de bord constate une différence entre le fuel indiqué sur l'avion et le fuel indiqué sur les documents de vol, l'avion ne doit pas décoller sans l'aval du département « Operation ». Or, A\_\_\_\_\_ n'avait pas sollicité l'autorisation de ce département avant de décoller. Il était arrivé dans l'avion à 16h15, alors qu'il devait décoller à 17h30; le fait d'arriver sur place moins de deux heures avant le décollage était un critère aggravant. Selon la réglementation, le pilote doit être à son avion au minimum une heure avant l'heure prévue pour le décollage. Selon les circonstances, il est sage de prendre plus de marge. Dans ce cas, A\_\_\_\_\_ n'était pas arrivé suffisamment tôt pour assurer la bonne réalisation du vol. La jauge de fuel n'avait pas le volume réglementaire et A\_\_\_\_\_ n'en avait pas informé ses supérieurs hiérarchiques ou le service des opérations au sol. La sécurité du vol n'en avait toutefois pas été affectée (E\_\_\_\_\_). Le taux d'approvisionnement du carburant peut dépendre de la température extérieure, de la température du pétrole et de l'altitude de navigation de l'avion. Les jauges ne sont pas toujours précises, en particulier sur cet avion où elles sont mécaniques, et la capacité maximale n'est jamais atteinte. Même si le plein est fait, il se peut que la jauge d'essence n'indique pas la quantité de fuel effective du réservoir (témoins N\_\_\_\_\_, K\_\_\_\_\_, L\_\_\_\_\_). D. Par courriel du 26 janvier 2011, G\_\_\_\_\_, directeur des opérations, a indiqué aux pilotes les règles applicables en matière de " standby ", en dérogation de ce qui figurait dans le manuel d'opération.![endif]>![if> Le 30 janvier 2011, A\_\_\_\_\_ a envoyé à G\_\_\_\_\_, tout en s'adressant aux pilotes (" dear pilotes ") un courriel dont l'objet était " clarification of "standby ". C'est en qualité de " flight safety officer " et de commandant qu'il l'a fait (L\_\_\_\_\_). Ce courriel contredisait celui envoyé par G\_\_\_\_\_ et discréditait ce dernier, qui était le supérieur hiérarchique de A\_\_\_\_\_. Sa fonction de " flight safety officer " ne l'autorisait pas à s'adresser directement aux pilotes. Il pouvait émettre des recommandations en matière de sécurité mais devait en référer à sa supérieure hiérarchique M\_\_\_\_\_ (témoin J\_\_\_\_\_, E\_\_\_\_\_). Selon le témoin J\_\_\_\_\_, ce courriel était un " reply to all ", donc adressé à tous les pilotes (Témoin J\_\_\_\_\_). M\_\_\_\_\_ a confirmé que A\_\_\_\_\_ aurait dû la consulter avant d'adresser ce courriel à G\_\_\_\_\_, ce qu'elle lui avait rappelé. Elle ne se souvenait pas si ce courriel avait été envoyé à d'autres personnes, dont les pilotes. Rien de tel ne s'était reproduit. Ce courriel reflétait la position de A\_\_\_\_\_, et son contenu n'était ni juste ni faux. E. a. B\_\_\_\_\_ a conclu un contrat pour une mission d'un an (en 2011), reconductible sur deux ans, au Congo en Afrique, laquelle était économiquement très importante pour elle (témoins J\_\_\_\_\_, I\_\_\_\_\_).![endif]>![if> L'opération Brazzaville était une première pour B\_\_\_\_\_, car elle se déroulait entièrement sur place. L'avion était basé à Brazzaville et opérait depuis cette ville sans rentrer en Europe (témoin N\_\_\_\_\_). Un équipage était en rotation tous les quinze jours (témoins J\_\_\_\_\_, S\_\_\_\_\_, H\_\_\_\_\_). Le client était une société locale qui avait des intérêts avec la Présidence du Congo (témoin H\_\_\_\_\_). Pour A\_\_\_\_\_, le client

principal était la fille du Président du Congo. B \_\_\_\_\_ louait un avion avec équipage à la société T \_\_\_\_\_, qui elle vendait les vols. U \_\_\_\_\_ et V \_\_\_\_\_ travaillaient pour T \_\_\_\_\_. Selon I \_\_\_\_\_, U \_\_\_\_\_ et V \_\_\_\_\_ étaient des représentants locaux. Pour F \_\_\_\_\_, le client était U \_\_\_\_\_ (témoin F \_\_\_\_\_), ce que A \_\_\_\_\_ conteste. b. Lors de l'opération de Brazzaville, une résidence devait être mise à disposition de l'équipage. En attendant qu'elle soit prête, celui-ci séjournait à l'hôtel (témoin F \_\_\_\_\_). A \_\_\_\_\_ a visité la résidence avec un représentant de T \_\_\_\_\_ et trouvé que celle-ci était d'accès difficile et ressemblait à une prison. Il a ensuite pris contact avec I \_\_\_\_\_ pour lui faire part de son inquiétude, et a tenté en vain de joindre J \_\_\_\_\_ (L \_\_\_\_\_). Finalement, il a été décidé que l'équipage resterait à l'hôtel (L \_\_\_\_\_, témoin N \_\_\_\_\_). Les témoins ont confirmé que les conditions d'hébergement à Brazzaville n'étaient pas satisfaisantes (témoins Q \_\_\_\_\_, I \_\_\_\_\_), ce dont Jana S \_\_\_\_\_ s'était plainte dans un courriel du 20 juillet 2011 à O \_\_\_\_\_ (pce 11 dem.). Le client avait préféré que l'équipage dorme à l'hôtel et non plus en résidence, suite aux problèmes causés par A \_\_\_\_\_ et dans le but de maintenir une bonne relation commerciale. Cela n'avait toutefois pas satisfait le client, vu les coûts supplémentaires engendrés (témoin F \_\_\_\_\_). c. Le vol de Paris, dans lequel se trouvait l'équipage qui devait effectuer une mission le lendemain depuis Brazzaville, a été retardé, de sorte que l'horaire ne pouvait être respecté sans que soient violées les règles de repos. Il fallait donc reporter cette mission (L \_\_\_\_\_, témoin S \_\_\_\_\_). Le respect des règles de "duty" relevait de la sécurité et B \_\_\_\_\_ n'avait pas pris tous les éléments en compte pour le calcul (L \_\_\_\_\_). Selon le témoin N \_\_\_\_\_, le respect des heures de repos est très important et suit une réglementation très stricte. Si le commandant de bord estimait qu'il n'était pas apte à voler, il en informait le service "dispatch" qui devait le remplacer, l'entreprise étant tenue légalement de respecter cet état de fait. Il n'était pas reproché à A \_\_\_\_\_ d'avoir donné son point de vue sur la résidence à Brazzaville ni d'avoir dit que le vol prévu devait être reporté. C'était au contraire son devoir (témoin E \_\_\_\_\_). d. Par courriel du 18 juillet 2011 adressé à G \_\_\_\_\_ et J \_\_\_\_\_, I \_\_\_\_\_ s'est plaint de l'attitude de A \_\_\_\_\_ dans le cadre de la mission de Brazzaville, qui sollicitait le "dispatch" de manière exagérée et sans nécessité, et a demandé à ces derniers de le "briefier" (pièce 10 déf.). Le service "dispatch" avait eu des soucis et des problèmes relationnels avec A \_\_\_\_\_ lors de l'opération à Brazzaville. Le client était mécontent dès le début de la mission (témoin H \_\_\_\_\_). e. Par courriel du 21 juillet 2011 à D \_\_\_\_\_ avec copie notamment à I \_\_\_\_\_, H \_\_\_\_\_ et J \_\_\_\_\_, F \_\_\_\_\_ a indiqué qu'il avait reçu un appel téléphonique très désagréable de leur nouveau client au Congo, se plaignant de l'attitude de A \_\_\_\_\_. Celui-ci aurait refusé d'effectuer un vol de 38 minutes, au motif qu'il n'avait pas les heures de repos réglementaires suffisantes et se serait plaint de la résidence organisée pour l'équipage, refusant de quitter l'hôtel. Le client ne voulait plus revoir ce pilote, au risque de rompre le contrat. Était annexé à ce courriel le message écrit mais non signé du client reprenant ce qui précède (pièce 5 déf.). U \_\_\_\_\_ était l'auteur de ce message (témoin F \_\_\_\_\_). F \_\_\_\_\_ a confirmé la teneur de son message, et expliqué qu'il avait demandé à un autre équipage d'effectuer le vol que A \_\_\_\_\_ refusait de faire. Le pilote ne devait en aucun cas se plaindre auprès du client directement, mais s'adresser à son employeur (témoin J \_\_\_\_\_, F \_\_\_\_\_, H \_\_\_\_\_). Lorsqu'un pilote ne pouvait pas décoller selon le plan de vol prévu, il devait prévenir le service « dispatch » ou le « flight ops », mais en aucun cas en informer directement le client. B \_\_\_\_\_ devait offrir une alternative au client, et ne pouvait refuser d'emblée une mission. S'agissant du respect des « duties » pour les pilotes, A \_\_\_\_\_ aurait dû s'adresser au chef pilote, J \_\_\_\_\_, pour savoir si les heures de repos étaient bien

respectées (témoin F\_\_\_\_\_). L'attitude de A\_\_\_\_\_, qui avait directement contacté le client, avait mis en péril l'opération Brazzaville (témoins F\_\_\_\_\_, H\_\_\_\_\_). Ce n'était que dans les cas bien particuliers, par exemple pour un départ dans les deux heures, qu'un pilote pouvait prendre contact directement avec le client et donc ne pas passer par la voie hiérarchique (témoin I\_\_\_\_\_). Le client était également mécontent de la manière dont les frais de repas lui avaient été facturés ( per diem alors qu'il avait déjà payé un forfait) (J\_\_\_\_\_). Selon les témoins Q\_\_\_\_\_ et S\_\_\_\_\_, il n'y a pas eu de problèmes entre A\_\_\_\_\_ et les clients de cette mission qui avaient invité fréquemment l'équipage à manger.

f. Les employés occupés sur la mission de Brazzaville ont reçu une gratification de 1'700 fr., à l'exclusion de A\_\_\_\_\_. B\_\_\_\_\_ admet ne pas avoir versé cette gratification à A\_\_\_\_\_, au motif que par son attitude, il avait mis en péril cette opération. Le témoin N\_\_\_\_\_ a reçu cette gratification, mais ignore selon quels critères elle a été fixée et distribuée.

F. a. Par courriel du 28 juillet 2011 adressé à E\_\_\_\_\_, avec copie à D\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_, J\_\_\_\_\_, responsable du département " Operation ", a rédigé un rapport circonstancié sur la qualité du travail de A\_\_\_\_\_. Il découlait de ce document que l'employé ne faisait pas attention aux remarques ni aux recommandations de ses supérieurs. Un incident était survenu à fin décembre 2010: pour des raisons de convenance personnelle, A\_\_\_\_\_ avait voulu avancer d'un jour le vol pour l'Ile Maurice en s'arrangeant avec le département des voyages de B\_\_\_\_\_. A\_\_\_\_\_ avait décollé sans avoir le carburant nécessaire et sans en avoir informé sa hiérarchie. Un autre incident était survenu à Brazzaville lors d'une mission spéciale: l'employé avait appliqué son propre calcul pour le respect des heures de repos et avait avisé directement le client lors du vol de retour de Brazzaville; J\_\_\_\_\_ avait demandé à A\_\_\_\_\_ des explications quant à ces calculs de « duties » ; l'intéressé aurait alors répondu qu'il appliquait des règles différentes parce que la mission était en Afrique. En résumé, J\_\_\_\_\_ reprochait à A\_\_\_\_\_ de ne jamais prendre note des remarques de sa direction ni de se référer à ses supérieurs et d'interpréter la loi sur le respect des heures de repos à sa guise, causant ainsi des problèmes d'organisation pour le reste de l'équipe. De plus, A\_\_\_\_\_ entraînait en conflit avec l'équipe au sol si elle n'acceptait pas ses demandes. J\_\_\_\_\_ préconisait de retirer la fonction de « flight safety officer » à A\_\_\_\_\_ car ce dernier n'était plus capable de représenter la compagnie, et de le licencier (pièce 4 déf.).

Sur la base de ce rapport, les membres de la direction de B\_\_\_\_\_ ont décidé de licencier A\_\_\_\_\_ (témoin E\_\_\_\_\_). C\_\_\_\_\_ n'a pas lu ce rapport de manière attentive, qui lui était adressé à titre informatif. Personne n'est venu lui relater les événements décrits dans ce courriel.

b. Par lettre du 4 août 2011 remise en mains propres par E\_\_\_\_\_, B\_\_\_\_\_ a licencié A\_\_\_\_\_ avec effet au 31 octobre 2011, date reportée par la suite au 30 novembre 2011. Elle faisait valoir que ses supérieurs lui avaient déjà manifesté leur mécontentement pour des incidents survenus les 27 décembre 2010, 26 janvier 2011 et pour son courriel du 30 janvier 2011 et que de nouvelles erreurs avaient été récemment relevées (pièces 7 et 8 dem.). Par courrier du 18 août 2011, A\_\_\_\_\_ a, par l'intermédiaire de son conseil, requis des explications détaillées quant aux motifs de son licenciement (pièce 8 dem.). Par courrier du 6 septembre 2011, B\_\_\_\_\_ a invoqué comme motifs du licenciement le fait que A\_\_\_\_\_ prenait des décisions sans en référer à sa hiérarchie et interprétait les règles selon ses propres désirs, ce qui avait entraîné des contraintes pour d'autres membres de l'équipage. Certains clients avaient manifesté leur mécontentement, ce qui n'était pas admissible au regard de l'image d'excellence que se doit de donner une compagnie d'aviation privée. En particulier, il avait demandé d'avancer d'un jour la mise en place sur l'Ile Maurice sans consulter sa hiérarchie. Si le service "travel"

n'avait pas informé J\_\_\_\_\_, l'équipage serait parti avec un jour d'avance, ce qui aurait engendré des coûts supplémentaires pour le client. A\_\_\_\_\_ avait déterminé lui-même ses heures de « duty » et en avait conclu qu'il ne pouvait réaliser le vol prévu ce dont il avait informé directement le client. Il s'était également plaint directement auprès du client des conditions d'hébergement à Brazzaville. Il avait adressé un courriel répondant aux instructions de la hiérarchie, derechef dans le cadre de ses fonctions de « Flight safety officer » (pièce 10 dem.). Le témoin C\_\_\_\_\_ n'avait pas été informé du licenciement de A\_\_\_\_\_ avant que cette décision ne fût formellement prise. Cette décision ne l'avait cependant pas surpris, car il avait entendu dire qu'il était devenu difficile de travailler avec A\_\_\_\_\_, bien qu'il fût un bon pilote. Ce n'est que lorsque A\_\_\_\_\_ lui avait demandé un entretien, que le témoin s'était adressé aux supérieurs de celui-ci pour connaître les motifs du licenciement. La raison principale du licenciement de A\_\_\_\_\_ résidait dans le fait qu'il était devenu impossible de travailler avec lui, et non pas le fait qu'il prenne des initiatives sans en référer à sa hiérarchie. c. Par courrier et télécopie du 30 novembre 2011, A\_\_\_\_\_ s'est opposé à son licenciement qualifié d'abusif (pièce 9 dem.). G. a. Par requête de conciliation déposée à l'office postal le 29 mai 2012 et parvenue au greffe du Tribunal des prud'hommes le 30 mai 2012, A\_\_\_\_\_ a assigné B\_\_\_\_\_ en paiement de la somme totale de 196'800 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an depuis le 4 août 2011, à titre d'indemnité pour résiliation abusive, d'indemnité pour tort moral, de bonus et d'arriérés de bonus. Il a également conclu à ce que B\_\_\_\_\_ lui délivre un certificat de travail en langue anglaise. b. Après avoir obtenu une autorisation de procéder le 20 juillet 2012, A\_\_\_\_\_, par demande ordinaire déposée à l'office postal le 18 octobre 2012 et parvenue au greffe du Tribunal des prud'hommes le 19 octobre 2012 à l'encontre de B\_\_\_\_\_, a conclu en paiement de la somme totale de 196'800 fr., plus divers intérêts moratoires, soit: - 65'100 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif équivalente à six mois de salaire, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 4 août 2011; - 30'000 fr. à titre d'indemnité pour tort moral, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 4 août 2011; - 100'000 fr. à titre de gratification, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 juin 2004; - 1'700 fr. à titre de bonus, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 4 août 2011. c. Par mémoire de réponse déposé au greffe du Tribunal des Prud'hommes le 26 février 2013, B\_\_\_\_\_ a conclu au déboutement de A\_\_\_\_\_ de l'entier de ses conclusions ainsi qu'à sa condamnation au paiement de 100'000 fr., à titre d'indemnité pour plaideur téméraire, avec suite de frais et dépens, comprenant une équitable participation aux frais d'avocat. d. Les parties et des témoins ont été entendus. Leurs déclarations ont été reprises dans l'état de faits ci-dessus dans la mesure utile. e. Dans des plaidoiries écrites expédiées le 20 juin 2014, A\_\_\_\_\_ a persisté dans ses conclusions initiales, à l'exclusion de celles en paiement de 100'000 fr. à titre de gratification, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 juin 2004 et B\_\_\_\_\_ en a fait de même. f. Par jugement JTPH/499/2014 du 26 novembre 2014, notifié par pli du même jour aux parties, le Tribunal des Prud'hommes (ci-après : le Tribunal) a déclaré recevable la demande formée le 19 octobre 2012 par A\_\_\_\_\_ contre B\_\_\_\_\_ (ch. 1 du dispositif), a débouté A\_\_\_\_\_ des fins de sa demande (ch. 2), débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 3), arrêté les frais judiciaires à 1'970 fr. (ch. 4), les a mis à la charge de A\_\_\_\_\_ (ch. 5), a dit qu'ils étaient compensés par l'avance de frais effectuée par A\_\_\_\_\_ (ch. 6) et a dit qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 7). En substance, les premiers juges ont retenu que les enquêtes avaient démontré que l'employé ne respectait pas la hiérarchie, contournant celle-ci en s'adressant à d'autres départements pour faire valider les changements qu'il demandait, notamment pour le vol de l'Ile Maurice et pour la mission de

Brazzaville. S'agissant encore de l'Ile Maurice, A\_\_\_\_\_ n'avait pas respecté les règles en matière de carburant au décollage. Enfin, il avait manifesté son désaccord avec son supérieur hiérarchique G\_\_\_\_\_ en adressant un courriel à ses collègues, alors que ceux-ci n'étaient pas véritablement concernés. Les motifs de licenciement invoqués par l'employeur n'étaient pas abusifs et A\_\_\_\_\_ n'avait pas démontré qu'ils étaient fictifs. Dans la mesure où les motifs de licenciement étaient établis, et imputables à A\_\_\_\_\_, aucune violation de ses obligations contractuelles ne pouvait être reprochée à B\_\_\_\_\_, emportant obligation de réparer le tort moral prétendument subi. Puisque A\_\_\_\_\_ avait mis en péril par son comportement la mission de Brazzaville, B\_\_\_\_\_ était fondée à ne pas lui verser la gratification à bien plaie dont les autres participants avaient bénéficié, sans violer le principe de l'égalité de traitement. H. a. Par acte expédié le 12 janvier 2015 au greffe de la Cour de justice, A\_\_\_\_\_ (ci-après : l'appelant) forme appel contre ce jugement, dont il sollicite l'annulation. Cela fait, il conclut à la condamnation de B\_\_\_\_\_ de lui verser la somme brute de 65'100 fr. avec intérêts à 5 % dès le 4 août 2011, la somme de 30'000 fr. avec intérêts à 5 % dès le 4 août 2011, la somme brute de 1'700 fr. avec intérêts à 5 % dès le 4 août 2011, à la condamnation de B\_\_\_\_\_ en tous les frais et dépens des deux instances, y compris une équitable indemnité à titre de participation aux honoraires de son avocat, et au déboutement de B\_\_\_\_\_ de toutes autres ou contraire conclusions. b. Par mémoires réponse du 27 février 2015, B\_\_\_\_\_ (ci-après : l'intimée) conclut à la confirmation du jugement entrepris, à la condamnation de A\_\_\_\_\_ avec suite de frais et dépens, y compris une équitable indemnité à titre de participation aux honoraires de son avocat, ainsi qu'au déboutement de A\_\_\_\_\_ de toute autre aux plus amples conclusions. c. Les parties ont été informées par courriers du 30 mars 2015, de ce que la cause était gardée à juger, l'appelant n'ayant pas fait usage de son droit de réplique. EN DROIT 1. L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance, dans les causes non patrimoniales ou dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). Il doit être motivé et formé dans les trente jours (art. 311 al. 1 CPC). Respectant les dispositions précitées, le présent appel est recevable. 2. L'appelant reproche au Tribunal de ne pas avoir retenu qu'il avait fait l'objet d'un licenciement abusif. 2.1 Selon 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 fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO) (ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 514; 131 III 535 consid. 4.1 p. 537 s.). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive; cette liste n'est toutefois pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances (ATF 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.2). Il faut cependant que ces autres situations apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés par l'art. 336 CO (ATF 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.2). Ainsi, un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné (ATF 132 III 115 consid. 2.2; 131 III 535 consid. 4.2), parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu (ATF 135 III 115 consid. 2.2; 131 III 535 consid. 4.2), lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur (ATF 132 III 115 consid. 2.2; 131 III 535 consid. 4.2), lorsqu'il y a une disproportion évidente des intérêts en présence (ATF 132 III 115 consid. 2.4; 131 III 535 consid. 4.2) ou lorsqu'une institution juridique est utilisée

contrairement à son but (ATF 132 III 115 consid. 2.4; 131 III 535 consid. 4.2). S'agissant des cas de congés abusifs prévus spécialement par la loi, l'art. 336 al. 1 let. d CO prévoit que le congé est abusif lorsqu'il est donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A\_102/2008 du 27 mai 2008 consid. 2, in PJA 2008 p. 1177). Pour que cette disposition soit applicable, il faut que l'autre partie ait eu la volonté d'exercer un droit (arrêt du Tribunal fédéral 4C\_237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.3). Il faut encore qu'elle ait été de bonne foi, même si sa prétention, en réalité, n'existait pas (arrêt 4C\_237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.3; arrêt 4C.229/2002 du 29 octobre 2002 consid. 3, in Pra 2003 no 106 p. 574). Cette norme ne doit cependant pas permettre à un travailleur de bloquer un congé en soi admissible ou de faire valoir des prétentions totalement injustifiées (arrêt du Tribunal fédéral 4C.247/1993 du 6 avril 1994 consid. 3a et les auteurs cités). Il n'existe aucune présomption légale selon laquelle le congé serait abusif lorsque la motivation donnée par l'employeur est fautive (ATF 121 III 60 consid. 3c). Toutefois, selon la jurisprudence, 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). Le point de savoir si une telle présomption est établie ou non relève de l'appréciation des preuves (cf. ATF 115 II 484 consid. 2b) 2.2 La partie qui entend demander une indemnité fondée sur l'art. 336a doit faire opposition au 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).s.; 131 III 535 consid. 4.2 p. 538). 2.3 En l'espèce, il n'est pas contesté que les conditions de forme rappelées ci-dessus ont été respectées. 2.4 Le courrier de licenciement du 4 août 2011 mentionne des incidents survenus les 27 décembre 2010 et 26 janvier 2011, un courriel du 30 janvier 2011 et de nouvelles erreurs récemment relevées. Le 6 septembre 2011, l'intimée a précisé les motifs du licenciement : prise de décisions sans en référer à la hiérarchie et interprétation des règles selon ses désirs, ayant notamment entraîné le mécontentement de certains clients, situation inadmissible au regard de l'image d'excellence que doit avoir une compagnie d'aviation privée. Etaient énumérés le détail des incidents des 27 décembre 2010 (avancement du départ pour l'Ile Maurice), 26 janvier 2011 (contacts directs avec le client s'agissant des heures de repos et des conditions d'hébergement lors de la mission à Brazzaville) ainsi que le courriel du 30 janvier 2011. Lors de sa déposition, elle a confirmé qu'il était reproché à l'appelant de prendre des initiatives sans en référer à la hiérarchie. Il était enfin devenu difficile de travailler avec lui. Les enquêtes ont en plus porté sur le problème de carburant au départ de l'Ile Maurice, mentionné dans le rapport de J\_\_\_\_\_ du 28 juillet 2011, et repris par l'intimée dans ses dernières écritures. 2.4.1 S'agissant du reproche lié à l'avancement du vol à l'Ile Maurice, il est établi que l'appelant n'a pas adressé sa demande directement à J\_\_\_\_\_, ce qu'imposaient les règles hiérarchique, comme l'ont indiqué plusieurs témoins (I\_\_\_\_\_, E\_\_\_\_\_, J\_\_\_\_\_), mais à P\_\_\_\_\_, pour que celui-ci en réfère aux personnes concernées. J\_\_\_\_\_ lui a fait part de sa désapprobation sur cette manière de procéder, de sorte que l'appelant ne peut se plaindre de n'avoir pas reçu d'avertissement comme mentionné dans sa lettre de licenciement. Même si l'appelant soutient qu'il souhaitait avoir un jour de repos supplémentaire sur place pour des raisons de sécurité, la teneur de son courriel du 23

décembre 2010, démontre sans ambiguïté que sa demande relevait surtout d'un confort personnel auquel il estimait avoir droit en vertu de son ancienneté. Le courrier du 21 février 2011 dans lequel il se plaint que la nuit du 31 décembre n'avait pas été reposante ne suffit pas à démontrer le contraire. L'appelant n'a pas remis en cause la décision de refus, mais a manifesté un mécontentement marqué, et son courriel du 23 décembre 2010 révèle une tension certaine dans ses relations avec son employeur, puisqu'il y mentionne sa déception et sa volonté de " prendre de nouvelles dispositions dès 2011 ". La remarque de l'intimée selon laquelle l'appelant interprétait les règles en fonction de ses propres désirs paraît dès lors fondée.

2.4.2 S'agissant de l'opération de Brazzaville, l'appelant ne conteste pas s'être plaint directement aux représentants locaux (soit U\_\_\_\_\_ et V\_\_\_\_\_ ) des conditions d'hébergement, dont il est établi qu'elles souffraient la critique (témoins Q\_\_\_\_\_, I\_\_\_\_\_, S\_\_\_\_\_). Il n'est pas contesté que l'appelant s'est adressé directement aux représentants locaux pour leur indiquer qu'il ne pourrait effectuer une mission prévue le lendemain, à cause d'un manque de " duty " de l'équipage, ce qui a causé le mécontentement de ces derniers et mis en péril toute l'opération (témoin H\_\_\_\_\_, F\_\_\_\_\_). Le courrier de U\_\_\_\_\_ est à cet égard éloquent. Certes, il n'est pas signé, mais le témoin F\_\_\_\_\_ a confirmé qui en était l'auteur de même que sa teneur. Il n'y a dès lors pas lieu d'en douter. Le fait que l'appelant et son équipage aient été invités régulièrement à manger par le client final (témoins Q\_\_\_\_\_, S\_\_\_\_\_ ) n'y change rien. A cet égard, peu importe que les représentants locaux n'aient pas été formellement les cocontractants de l'intimée. Il est démontré que ceux-ci étaient parties prenantes à l'opération, et que leur mécontentement avait failli mettre en péril toute l'opération, commercialement essentielle pour l'intimée (témoins J\_\_\_\_\_, I\_\_\_\_\_). Dans ce cas également, l'appelant aurait dû s'adresser à son supérieur hiérarchique (témoins N\_\_\_\_\_, I\_\_\_\_\_, J\_\_\_\_\_, F\_\_\_\_\_, H\_\_\_\_\_). Son rôle de " safety officer " ne le dispensait pas de passer par cette voie. En effet, en cette qualité, il devait écouter les demandes des employés et faire des recommandations, mais non pas prendre des décisions autonomes (témoin J\_\_\_\_\_). L'attitude chicanière de l'appelant sur cette opération a également été rapportée par plusieurs témoins, qui ont fait état de la difficulté de travailler avec lui (témoin I\_\_\_\_\_, H\_\_\_\_\_). Ainsi, ce n'est pas sa volonté de faire respecter les règles en matière de repos qui lui est reprochée, comme il tente en vain de le soutenir, mais son attitude plus générale non respectueuse des règles internes et incompatible avec l'image d'excellence revendiquée par l'intimée.

2.4.3 Les deux événements ci-dessus démontrent à satisfaction de droit que les motifs à l'appui du licenciement étaient réels. En revanche, l'appelant n'a pas convaincu la Cour que ses revendications relevaient d'un souci de faire respecter les règles de sécurité, et que son licenciement visait à l'en empêcher, pour assurer l'essor commercial de l'intimée. Ainsi, même s'il n'est pas établi que le courriel de l'appelant du 30 janvier 2011 a été adressé à tous les pilotes, et qu'il emportait mise en cause de son supérieur hiérarchique, le licenciement n'est pas abusif. Le problème de carburant lors du vol de l'Ile Maurice, non mentionné au titre des motifs de licenciement dans la lettre du 6 septembre 2011, n'est à cet égard pas pertinent, et la nécessité de faire porter les enquêtes sur ce point est discutable. Il n'empêche, que dans ce cas également, il est établi (notamment par des pièces rédigées par l'appelant lui-même), que celui-ci s'est affranchi du respect de certaines règles hiérarchiques internes. Le jugement, qui a débouté l'appelant de ses prétentions en indemnité pour résiliation abusive sera dès lors confirmé.

3. L'appelant reproche aux premiers juges de ne pas lui avoir alloué une indemnité pour tort moral.

3.1 L'indemnité prévue à l'art. 336a CO vise non seulement la punition de l'auteur du congé abusif, mais

aussi la réparation du tort moral subi par le travailleur licencié. Du fait de sa finalité réparatrice, ladite indemnité ne laisse guère de place à l'application cumulative de l'art. 49 CO, car elle embrasse toutes les atteintes à la personnalité du travailleur qui découlent de la résiliation abusive du contrat. Demeure réservée l'hypothèse dans laquelle une telle atteinte serait à ce point grave qu'un montant correspondant à six mois de salaire ne suffirait pas à la réparer. Sous cette réserve, l'application de l'art. 49 CO, parallèlement à l'art. 336a CO, ne saurait entrer en ligne de compte que dans des circonstances exceptionnelles. On songe ici, par exemple, à des reproches de type diffamatoire, n'ayant aucun lien de connexité avec la relation de travail, que l'employeur adresserait au travailleur à l'occasion de son licenciement ou encore au dénigrement du second par le premier vis-à-vis de tiers et notamment des employeurs potentiels du travailleur congédié (SJ 1999 I p. 277 consid. 4a).

3.2 En l'espèce, comme retenu ci-dessus, le licenciement de l'appelant n'est pas abusif. Il n'a donc pas droit à une indemnité, laquelle comprend déjà en principe la réparation du tort moral. Aucun élément du dossier ne permet pour le surplus de considérer que l'intimée aurait eu une attitude particulièrement dégradante à l'égard de l'appelant au moment de son licenciement, ni que celui-ci aurait particulièrement souffert physiquement et psychiquement des suites de ce licenciement. C'est à bon droit que les premiers juges ont considéré que les conditions de l'art. 49 CO n'étaient pas réalisées et ont rejeté les prétentions de l'appelant en réparation du tort moral. Le jugement sera confirmé sur ce point également.

4. L'appelant reproche enfin aux premiers juges de ne pas lui avoir alloué la prime de 1'700 fr. versée aux autres personnes ayant participé à l'opération Brazzaville. Il ne dit cependant pas en quoi la motivation du Tribunal serait erronée.

4.1 Si l'employeur accorde en sus du salaire une rétribution spéciale à certaines occasions (...), le travailleur y a droit lorsqu'il en a été convenu ainsi (art. 322d al. 1 CO). Selon le Tribunal fédéral, la gratification, au sens de l'art. 322d CO, est une rétribution spéciale accordée à certaines occasions et dépendant, dans une certaine mesure en tout cas, de l'employeur, si ce n'est dans son principe, à tout le moins dans son montant (...). La prestation visée par l'art. 322d CO a un caractère précaire, en ce sens que son versement dépend en principe du bon vouloir de l'employeur (arrêt du Tribunal fédéral du 6 décembre 1995, JAR 1997, 124 consid. 2a; ATF 139 III 155, consid. 3.1, arrêt du Tribunal 4A\_172/2012 du 22 août 2012, consid. 8.2). La caractéristique principale de la gratification réside dans son caractère discrétionnaire, à savoir dans le fait qu'à la différence du salaire, elle dépend au moins partiellement du bon vouloir de l'employeur (...). Le caractère discrétionnaire peut porter soit sur le principe même du paiement de la gratification, soit sur la quotité de cette dernière. Ainsi : « si le versement d'une gratification n'a pas été convenu, que ce soit expressément ou par actes concluants, cette prestation est entièrement facultative. Si les parties se sont accordées simplement sur le principe d'une gratification, l'employeur est tenu de la verser, mais il jouit d'une certaine liberté dans la fixation du montant alloué » (WYLER, Droit du travail, 3<sup>ème</sup> éd., 2014, p. 157). Le caractère facultatif de la gratification trouve en particulier ses limites dans le respect de l'égalité de traitement, respectivement dans l'interdiction de favoriser arbitrairement un travailleur par rapport aux autres. Ainsi, lorsque le paiement généralisé d'une gratification est usuel dans une entreprise, l'employeur n'est pas en droit de refuser la gratification à un travailleur en particulier sans motif (WYLER, op. cit., p. 158).

4.2 En l'espèce, il n'est pas contesté que la prime versée aux participants de l'opération de Brazzaville était une gratification au sens de l'art. 322d CO. Les premiers juges ont justement considéré que l'appelant ne pouvait se plaindre de ne pas avoir perçu cette gratification, dans la mesure où par son attitude il avait

mis en péril l'opération Brazzaville, contrairement aux autres participants. Partant le grief est infondé, pour autant qu'il soit recevable. Le jugement sera confirmé sur ce point aussi. 5. En principe, les frais (frais judiciaires et dépens) sont mis à la charge de la partie qui succombe (art. 95 et 106 al. 1 1ère phrase CPC). En l'occurrence, les frais relatifs à l'appel sont arrêtés à l'500 fr. et mis à la charge de l'appelant, qui succombe (art. 95, 96, 104 al. 1, 105 et 106 al. 1 CPC; 71 du Règlement fixant le tarif des frais en matière civile, ci-après RTFMC). Ces frais sont compensés avec l'avance fournie, laquelle reste acquise à l'Etat (art. 111 al. 1 CPC). Pour le surplus, il n'est pas alloué de dépens ni d'indemnité (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \* PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté par A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/499/2014 rendu le 26 novembre 2014 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/11815/2012-3. Au fond : Confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel à l'500 fr. Les met à la charge de A\_\_\_\_\_ et dit qu'ils sont compensés avec l'avance de frais fournie par celui-ci, avance qui reste acquise à l'Etat. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens ni d'indemnité. Siégeant : Madame Pauline ERARD, présidente; Monsieur Tito VILA, juge employeur, Madame Monique LENOIR, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière. La présidente : Pauline ERARD La greffière : Véronique BULUNDWE-LÉVY 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.