

GE_GERICHTE C/1289/2009 vom 31. März 2010

GE Cour de justice, 2010-03-31, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_1289_2009

FR: GE_GERICHTE C/1289/2009 du 31 mars 2010

IT: GE_GERICHTE C/1289/2009 del 31 marzo 2010

Regeste

; CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL ; AGRICULTEUR ; FARDEAU DE LA PREUVE ; SALAIRE ; RÉSILIATION ABUSIVE | Ne constitue pas, pour la Cour, un licenciement abusif le fait pour E de résilier le contrat de travail de T, lequel s'obstinait à ne pas poursuivre son activité professionnelle, au motif que ses prétentions salariales n'avaient pas été acceptées par E, alors même que ce dernier avait augmenté le salaire de T en rapport avec ses nouvelles attributions. La Cour confirme donc le jugement entrepris. | CO.336.al1.letd; CC.8

Erwägungen

E. 1

L'appel est recevable, ayant été interjeté dans le délai et suivant la forme prescrits (art. 56 al. 1, 59 LJP). 2.1. Selon l'art. 336 al. 1 lit d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie, parce que son cocontractant fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Les prétentions au sens de la norme précitée visent l'exercice de l'ensemble des droits découlant du contrat de travail (ZOSS, La résiliation abusive du contrat de travail, 1997, p. 203-204). Le fardeau de la preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie qui le reçoit (ATF 123 III 246 = JdT 1998 I 300 cons. 4/b). En relation avec l'art. 336 al. 1 lit d CO, le demandeur doit donc démontrer avoir formulé une prétention à l'origine de la résiliation. Comme un des faits déterminants, soit la véritable raison du congé signifié, est de nature psychique, un faisceau d'indices ou une très grande vraisemblance, fondée entre autres sur la chronologie des événements, peut suffire à établir la nature abusive du congé. Le défendeur doit, de son côté, collaborer à l'administration des preuves et démontrer la réalité des motifs qui l'ont amené, selon son dire, à mettre fin aux rapports de travail (WYLER/MARTIN, Droit du travail, 2^{ème} éd., p. 533-534). 2.2. En relation avec l'art. 336 al. 1 let. d CO, la jurisprudence et la doctrine dominante admettent le principe d'un congé-modification, car, comme tout contrat, le contrat de travail n'est pas immuable. Il peut cependant y avoir abus dans certaines circonstances. Tel est le cas si la modification contractuelle doit prendre effet avant l'échéance du délai de congé, dans un sens défavorable à l'employé, si la modification proposée s'avère injuste et si les nouvelles conditions de travail sont, de manière importante, moins favorables que les anciennes. De même, le congé-modification peut être qualifié d'abusif lorsque la modification du contrat est clairement dépourvue de justification économique, et ceci même si les nouvelles conditions de travail ne doivent prendre effet qu'au terme du délai de résiliation (TF, JAR 2008 p. 133 consid. 3.3 et 3.5 avec les réf; WYLER/MARTIN, op. cit., p. 537-539; opinion contraire sur ce dernier point, AUBERT, Commentaire romand, n. 10 ad art. 336 CO). 2.3. L'art. 321d al. 1 CO autorise pour le surplus l'employeur à donner à l'employé des instructions particulières sur l'exécution de son travail. Celles-ci doivent en principe

respecter les limites du contrat conclu (STREIFF/VON KAENEL, *Arbeitsvertrag*, 6^{ème} éd., p. 167-168, n. 3 ad art. 321d CO). La distinction entre les instructions données dans le cadre du contrat et les modifications unilatérales de ce dernier par l'employeur se révèle néanmoins souvent délicate (AUBERT, *op. cit.*, n. 2 ad art. 321d CO).

3.1. Après avoir obtenu en Suisse la reconnaissance de son permis portugais qui l'autorisait à conduire des véhicules poids lourd, l'appelant a assuré à partir d'avril 2007 les livraisons de produits provenant de l'exploitation de l'intimé auprès de l'UNION MARAÎCHERE. En mai et en juin 2007, son salaire a été augmenté de 300 fr. puis de 200 fr. supplémentaires. Comme l'ont retenu avec raison les premiers juges, la chronologie fait clairement ressortir que les deux majorations venaient récompenser les nouvelles prestations de travail. L'appelant a certes justifié ces avantages salariaux, puis à la fin de l'instruction uniquement la première augmentation de 300 fr., par les responsabilités qu'il aurait assumées en tant que «chef de la culture des fraises». Trois témoins ont certes évoqué ce titre. Un quatrième témoin a toutefois catégoriquement contesté qu'il s'est vu confier des responsabilités particulières, si ce n'est celle de conduire un tracteur, tâche que d'autres personnes travaillant sur le domaine pouvaient aussi exécuter. On rappellera ici que l'employeur s'entoure de l'avis d'un spécialiste pour la production des fraises. En définitive il n'a pas été démontré ni rendu suffisamment vraisemblable que la première augmentation salariale en mai 2007 aurait été consentie en contrepartie d'une fonction spéciale assumée par l'appelant dans la culture des fraises. La majoration mensuelle de 300 fr. en mai 2007 semble au contraire liée, comme la seconde de 200 fr. octroyée en juin, aux livraisons de produits maraîchers qu'a assurés l'employé à partir du mois d'avril.

3.2. L'appelant a en toute hypothèse accompli cette dernière tâche à partir du printemps 2007, ce qui démontre qu'elle entrait dans le cadre de son dernier cahier des charges en vigueur (JÄGGI/GAUCH, *Commentaire zurichois*, n. 308, 359-360 ad art. 18 CO; KRAMER/SCHMIDLIN, *Commentaire bernois*, n. 28 ad art. 18 CO). Aussi ne pouvait-il légitimement interrompre cette activité au début de l'été 2008, au motif que ses prétentions salariales à hauteur de 4'500 fr. brut par mois n'étaient pas acceptées par l'intimé. L'employeur était au contraire en droit de le licencier, après avoir constaté qu'il s'obstinait dans son attitude. Partant et comme l'a admis à juste titre le Tribunal, la résiliation n'a rien d'abusif, ce qui conduit à la confirmation du jugement attaqué.

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