

# GE\_GERICHTE C/14347/2015 vom 25. August 2016

GE Cour de justice, 2016-08-25, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_14347\\_2015](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_14347_2015)

FR: GE\_GERICHTE C/14347/2015 du 25 août 2016

IT: GE\_GERICHTE C/14347/2015 del 25 agosto 2016

## Regeste

CONTRAT D'APPRENTISSAGE; RÉSILIATION IMMÉDIATE; JUSTE MOTIF;  
SALAIRE; TORT MORAL | CO.337; CO.346

## Erwägungen

### E. 1

er septembre 2015, à raison de deux jours par semaine et effectuait des missions temporaires à temps partiel. L. Par jugement du 22 février 2016, expédié pour notification aux parties le même jour, le Tribunal a condamné B.\_\_\_\_\_ à verser à A.\_\_\_\_\_ les montants bruts de 775 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1 er février 2015, 1'550 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1 er avril 2015, et 4'650 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1 er juin 2015, sous déduction du montant net de 363 fr. (ch. 3), 775 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1 er juillet 2015 (ch. 4) et 1'323 fr. 85 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1 er juillet 2015 (ch. 6), et le montant net de 8'655 fr. 20 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 28 mars 2015 (ch. 5), ainsi qu'à lui remettre un certificat d'apprentissage (ch. 8), et l'a condamné à verser à la CAISSE DE CHÔMAGE E.\_\_\_\_\_ le montant net de 363 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1 er août 2015 (ch. 7) et a débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 9).!endif]>!if> M. Par acte du 24 mars 2016, B.\_\_\_\_\_ a formé appel contre la décision précitée. Il a conclu à l'annulation des chiffres 3 à 7 du dispositif de celle-ci, cela fait à ce qu'il lui soit donné acte de ce qu'il reconnaît devoir le montant de 722 fr. 10 à A.\_\_\_\_\_. A titre préalable, il a requis l'audition du Dr. K.\_\_\_\_\_.!endif]>!if> La CAISSE DE CHÔMAGE E.\_\_\_\_\_ ainsi que A.\_\_\_\_\_ ont conclu à la confirmation de la décision déférée. Par avis du 9 juin 2016, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger. EN DROIT 1. Selon l'art. 308 CPC, l'appel est recevable contre les décisions finales et incidentes de première instance, lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins. La valeur litigieuse étant, en l'espèce, supérieure à 10'000 fr., la voie de l'appel est ouverte.!endif]>!if> L'appel, écrit et motivé, est introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC). Le présent appel est ainsi recevable, étant précisé qu'il doit être retenu qu'il n'émane que de B.\_\_\_\_\_, D.\_\_\_\_\_ Sàrl ayant obtenu en première instance que l'intimé soit débouté des conclusions prises contre elle et n'ayant ainsi pas d'intérêt à recourir (art. 59 CPC). 2. L'appelant fait grief au Tribunal d'avoir retenu que le congé de l'intimé ne reposait pas sur de justes motifs.!endif]>!if> 2.1 Le contrat d'apprentissage est de durée déterminée; il prend fin à l'expiration du terme convenu (art. 334 al. 1 CO, par renvoi de l'art. 355 CO; cf. par ex. Wolfgang Portmann, in Basler Kommentar, 5e éd. 2011, n. 1 ad art. 346 CO). L'art. 346 al. 2 CO réserve toutefois la possibilité de résilier immédiatement le contrat pour de justes

motifs au sens de l'art. 337 CO. Cette disposition énumère à titre non exhaustif trois motifs liés aux objectifs de formation du contrat. Pour le surplus, les conditions sont en principe celles de l'art. 337 CO, auquel la loi renvoie expressément (arrêt du Tribunal fédéral 4C.370/2004 du 23 décembre 2004 consid. 2.2; Portmann, op. cit., n. 4 ad art. 346 CO). Selon l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Sont notamment de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2). La résiliation immédiate est une mesure exceptionnelle qui ne doit être admise que de façon restrictive. Les faits invoqués à l'appui d'une telle mesure doivent objectivement et subjectivement détruire la confiance qui est le fondement du contrat de travail, ou l'ébranler à un point tel que la continuation des relations contractuelles ne peut plus être exigée (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 129 III 380 consid. 2.1). Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat. Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une telle sanction que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 129 III 380 consid. 2.1). Par manquement, l'on entend généralement la violation d'une obligation contractuelle, mais d'autres incidents peuvent justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 consid. 4.1). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). Il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28 précité). Il incombe à la partie qui a résilié le contrat de travail avec effet immédiat d'établir l'existence des conditions de celle-ci (justes motifs, avertissement, etc.) (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_37/2010 du 13 avril 2010 consid. 4.1; Gloor, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 71 ad art. 337). Selon l'art. 337c al. 1 CO, lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé. L'art. 337c al. 3 CO dispose que le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Cette indemnité revêt les traits d'une peine conventionnelle et d'une réparation pour le tort subi. Qu'il s'agisse de son principe ou de sa quotité, le juge possède un large pouvoir d'appréciation. Parmi les circonstances à prendre en considération figurent notamment la situation sociale et économique des deux parties, la gravité de l'atteinte à la personnalité de la partie congédiée, l'intensité et la durée des relations de travail antérieures au congé, la manière dont celui-ci a été donné ainsi que la faute concomitante du travailleur; aucun de ces facteurs n'est décisif en lui-même (ATF 121 III 64 consid. 3c; 135 III 405 consid. 3.1).

2.2 Les moyens de preuve sont notamment le témoignage, les titres et l'interrogatoire et la déposition des parties (art. 168 al. 1 CPC). L'interrogatoire et la déposition des parties sont de même rang et de même force probante, laquelle est équivalente au témoignage. Ils s'inscrivent dans le système de la libre appréciation des preuves institué par l'art. 157 CPC, selon lequel le juge décide selon sa conviction subjective si des faits sont prouvés ou non par l'interrogatoire (Bühler, Commentaire bernois, 2012, ad art. 191-192 CPC, n. 14 ss).

2.3 En l'espèce, l'appelant, auquel revient le fardeau de la preuve de l'existence d'un avertissement et de justes motifs au congé, n'a apporté aucun élément allant dans ce sens. S'il a allégué, sans précision, des manquements de son apprenti, il n'a pas relevé l'importance de ceux-ci. Tout au plus ressort-il du dossier que les parties se seraient divisées

au sujet de tâches d'archivage requises par l'employeur, ou de ponctuelles aides de l'apprenti en faveur de l'appelant, considérées par la commissaire d'apprentissage comme exorbitantes du contrat. On ne discerne donc pas trace d'un manquement sérieux. L'appelant a pour le surplus allégué, sans aucun détail, l'existence d'un avertissement oral, contestée par l'intimé; il n'a donné aucune précision ni fait aucune déclaration à ce propos. Il a donc échoué à prouver avoir averti l'apprenti. L'appelant a remis en cause, dans des termes surprenants, le certificat médical transmis par l'intimé, dont on ne discerne pas en quoi celui-ci n'aurait pas été authentique. Contrairement à l'avis de l'appelant, la circonstance que le certificat médical a été délivré par un médecin généraliste et non spécialiste est dépourvue de toute incidence, et l'intimé dispose de la faculté de ne pas relever le Dr K. \_\_\_\_\_ de son secret (ce qui scelle le sort de la conclusion préalable de l'appelant en audition dudit praticien), de sorte qu'aucune conséquence ne peut être tirée de sa décision exprimée à l'audience du Tribunal du 23 novembre 2015. Au demeurant, les informations transmises spontanément par l'intimé sur son état de santé sont largement corroborées par la déclaration du témoin commissaire d'apprentissage, qui a rapporté les angoisses et le stress du précité. Cet état n'apparaît pas surprenant, compte tenu des informations contradictoires communiquées notamment à l'intimé, au moyen de courriers électroniques, au sujet de la situation entre les associés de l'étude (laquelle ne concernait en rien le personnel), et de ses conséquences sur les emplois des collaborateurs. A ces courriers s'ajoutaient les agacements et menace de l'appelant de mettre fin au contrat rapportés par le témoin H. \_\_\_\_\_, s'agissant des conditions de stage et de préparation d'examen auxquelles l'apprenti pouvait prétendre. Dans ces circonstances, dont il est responsable, l'appelant est particulièrement malvenu à soutenir que ni lui ni ses collaborateurs n'étaient à même de déceler les difficultés de l'intimé, de sorte que celui-ci n'aurait cherché qu'à se moquer de lui en se prétendant incapable de travailler. Il s'ensuit que l'appelant n'était pas fondé à considérer que les rapports de confiance étaient en l'occurrence rompus au point de ne pouvoir poursuivre les rapports de travail jusqu'à leur terme. Il ne disposait donc pas de justes motifs pour mettre fin au contrat d'apprentissage de l'intimé. Ce dernier a ainsi droit aux prétentions découlant de l'application de l'art. 337c al. 1 et 3 CO. L'appelant ne développe aucune critique relative aux montants alloués par les premiers juges (subrogation de la Caisse de chômage comprise) sur la base du premier alinéa de cette disposition, lesquels seront donc confirmés. En ce qui concerne le montant de l'indemnité due sur la base de l'art. 337c al. 3 CO, il convient au premier chef de prendre en considération le caractère particulier du contrat d'apprentissage, conclu en principe pour une durée déterminée devant en l'occurrence s'achever peu après le congé avec effet immédiat. Il y a lieu également de retenir le relatif jeune âge de l'apprenti, en période de formation, alors que l'appelant est installé dans sa profession d'avocat, et la circonstance que l'apprenti était en incapacité de travail lorsqu'il a été congédié. Le licenciement a en outre eu des conséquences financières particulières pour l'appelant qui n'a pas bénéficié aussitôt de prestations de chômage. Pour sa part, l'appelant a invoqué sa situation pécuniaire délicate, sans la démontrer, tout en se défaussant constamment sur son associé. Enfin l'intimé n'a pas commis de faute concomitante. En définitive, au vu de ces éléments, l'indemnité allouée par le Tribunal n'est pas critiquable, de sorte qu'elle sera confirmée.

### **E. 3**

Il n'est pas perçu de frais (art. 114 let. c CPC), ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \*  
\* \* PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé par B. \_\_\_\_\_ contre les chiffres 3 à 7 du dispositif du jugement

rendu par le Tribunal des prud'hommes le 22 février 2016. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Olivier GROMETTO, juge employeur, Monsieur Yves DELALOYE, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière. La présidente : Sylvie DROIN 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.