

GE_GERICHTE C/15048/2020 vom 7. Oktober 2022

GE Cour de justice, 2022-10-07, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_15048_2020

FR: GE_GERICHTE C/15048/2020 du 7 octobre 2022

IT: GE_GERICHTE C/15048/2020 del 7 ottobre 2022

Erwägungen

E. 4

novembre 2019, A_____ a informé B_____ que le laser en croix mis à sa disposition ne présentait pas les mêmes qualités que son ancien laser à trois lignes. L'employeur était ainsi prié de remettre à A_____ un laser à trois lignes ou de lui verser la somme de 285 fr. afin qu'il puisse en racheter un. i. Le 18 novembre 2019, B_____ a convoqué A_____ dans son bureau pour lui signifier son licenciement. Il lui a également donné de l'argent pour lui permettre d'acheter un nouveau laser à trois lignes. A titre de quittance, A_____ a contresigné un courrier rédigé par B_____, dans lequel celui-ci précisait lui avoir versé la somme de 385 fr. (le chiffre 3 ayant été corrigé à la main) à titre de " remboursement de laser 3 lignes ". Par courrier recommandé du 18 novembre 2019, B_____ a confirmé à A_____ la résiliation de son contrat de travail avec effet au 31 décembre 2019, pour les motifs exposés oralement lors de leur entretien du même jour. j. Par pli de son assurance protection juridique du 13 décembre 2019, A_____ a informé B_____ qu'il faisait opposition à son licenciement qu'il estimait abusif. Par oral, le précité lui avait en effet expliqué " que la raison de son congé était due à la lettre reçue de sa protection juridique concernant le remboursement du laser disparu ". Il s'agissait donc d'un congé de repréailles. En outre, dans la mesure où il avait été en incapacité de travail du 26 novembre au 15 décembre 2019, le délai de congé était reporté jusqu'au 31 janvier 2020. Dans sa réponse du 6 janvier 2020 adressée à C_____, B_____ a pris note que le délai de congé était reporté au 31 janvier 2020. Il a contesté le caractère abusif du licenciement, exposant que le congé n'avait aucun lien avec la réclamation de l'employé quant au laser disparu. Il avait d'ailleurs versé à celui-ci de l'argent pour l'achat d'un nouveau laser, ce qu'il avait fait " de bon cœur " alors que rien ne l'y obligeait. Comme indiqué oralement, c'était principalement pour des raisons économiques que A_____ avait été licencié. S'y ajoutaient les motifs suivants : l'employé avait reçu plusieurs amendes avec son véhicule de fonction, ce qu'il avait caché à l'employeur; il ne respectait pas ses horaires de travail; il adoptait un comportement inadéquat et colérique devant ses collègues et la clientèle. k. Le 5 mars 2020, B_____ a indiqué – sur l'attestation de l'employeur destinée à l'assurance-chômage – que le motif du licenciement de A_____ résidait dans un " manque de travail ". l. Par demande déposée le 16 juillet 2020, déclarée non conciliée le 21 septembre 2020 et introduite devant le Tribunal le 5 janvier 2021, A_____ a assigné B_____ en paiement de 30'000 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} février 2020, à titre d'indemnité pour licenciement abusif. En substance, A_____ a allégué que les employés de B_____ achetaient eux-mêmes les outils à main nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches. Après le travail, ils rangeaient leurs outils tout en les laissant sur le chantier en cours, dans le but de les réutiliser le lendemain. En raison de l'hospitalisation qui avait suivi son accident du 20 mai 2019, ses outils étaient restés sur le chantier. Bien qu'il en ait averti l'employeur, celui-ci avait tardé à envoyer quelqu'un sur place pour les récupérer. Selon A_____, la

résiliation des rapports de travail était abusive, dès lors qu'elle était intervenue deux semaines seulement après l'envoi de la lettre de C_____, dans laquelle il demandait de bonne foi qu'un nouveau laser – présentant les mêmes qualités que son ancien laser – lui soit fourni. m. Dans sa réponse du 12 avril 2021, B_____ a conclu au déboutement de A_____ de toutes ses conclusions. Il a formé une demande reconventionnelle, concluant notamment à ce que l'employé soit condamné à lui rembourser la somme de 350 fr. relative à l'achat d'un laser à trois lignes. B_____ a allégué que le matériel nécessaire à l'exécution du travail était mis à disposition du personnel œuvrant sur les chantiers. Les ouvriers qui souhaitaient, pour leur confort personnel, travailler avec leurs propres outils, étaient autorisés à le faire; ils étaient toutefois responsables de leur matériel. Le 20 mai 2019 au soir, A_____ l'avait averti de son incapacité de travail. Dès le lendemain, il avait pris l'initiative d'envoyer un collaborateur récupérer les outils restés sur le chantier afin de les entreposer dans les locaux de l'entreprise. Le laser n'était toutefois plus sur place. Au retour de l'employé, le 10 juin 2019, il avait proposé de remplacer le laser perdu par un laser à deux lignes, identique à celui fourni par l'entreprise aux autres ouvriers, cela sans contrepartie. A_____ avait utilisé le nouveau laser jusqu'en novembre 2019, sans émettre aucune réclamation. B_____ avait donc été surpris de recevoir la lettre de C_____ du 4 novembre 2019. A la même époque, l'entreprise avait connu une baisse de volume de travail et fait face à une pénurie de mandats pour le début de l'année suivante. Il avait par conséquent décidé de résilier le contrat de travail de trois de ses collaborateurs, par mesure de prévention, afin de préserver la santé financière de son entreprise. Le 18 novembre 2019, il avait convoqué A_____ pour lui annoncer sa décision de le congédier, dans la mesure où il était l'un des derniers ouvriers engagés et qu'il bénéficiait d'un salaire plus élevé que les autres. Cette décision était également motivée par une incompatibilité d'humeur, même si ce n'était pas le motif prépondérant. Il n'avait pas évoqué la lettre de C_____ ni la réclamation formulée dans cette lettre pour motiver le licenciement. Il avait cependant remis de l'argent à A_____ pour qu'il puisse s'acheter un nouveau laser tel qu'il le souhaitait pour son futur emploi. Les deux autres collaborateurs avaient été licenciés les 28 novembre et 2 décembre 2019. La prétention soulevée par A_____, soit le remboursement du laser disparu, n'avait aucun fondement juridique et était abusive. De surcroît, l'employé s'était enrichi de manière illégitime en recevant la somme de 350 fr., puisque la valeur du laser, acheté plus de dix ans auparavant, avait été amortie, tandis qu'il avait été indemnisé pour l'utilisation de ses propres outils conformément à l'art. 23 al. 2 CCT-SOR (l'employé ayant perçu à ce titre une indemnité de 2 fr. 50 par jour, soit un total de 750 fr. sur trois cent jours). B_____ a produit deux lettres de licenciement datées des 28 novembre et 2 décembre 2019 et contresignées par leurs destinataires (les noms et adresses des collaborateurs concernés ayant été caviardés), mettant fin aux rapports de travail avec effet au 31 décembre 2019, respectivement au 31 janvier 2020. Ces lettres n'indiquaient pas les motifs du licenciement, mais faisaient référence aux motifs exposés oralement lors d'un entretien ayant eu lieu le même jour. n. Dans sa réponse à la demande reconventionnelle du 21 mai 2021, A_____ a conclu au déboutement de B_____ de toutes ses conclusions. Le 24 septembre 2021, il a allégué des faits complémentaires, à savoir que B_____ avait recherché de la main d'œuvre supplémentaire peu de temps avant son licenciement (cf. supra let. g). Contrairement à ce que soutenait l'employeur, le motif du congé n'était donc pas d'ordre économique. o. Le Tribunal a interrogé les parties lors de l'audience du 5 octobre 2021. A_____ a déclaré qu'il n'avait jamais utilisé le laser à deux lignes mis à sa disposition par B_____ car cet outil n'était pas fiable. Comme il lui était difficile d'écrire en français, il avait demandé à

son assurance protection juridique de rédiger une lettre à l'attention de l'employeur. Le 18 novembre 2019, B_____ l'avait convoqué dans son bureau pour lui parler de la lettre de C_____ du 4 novembre 2019. Il lui avait donné environ 345 fr. pour l'achat d'un laser de remplacement. Lors de cet entretien, B_____ lui avait montré la lettre de C_____ en lui disant " tu me donnes ça ", puis avait ajouté, en lui remettant le courrier de licenciement, " et moi je te donne ça ". A_____ avait refusé de contresigner ce courrier et demandé à le recevoir par pli recommandé. Après son temps d'essai, au mois de novembre 2018, B_____ l'avait engagé à 100% au tarif qu'il lui avait demandé, à savoir 36 fr. de l'heure. Il n'avait pas forcé l'employeur à le rémunérer autant. Il n'avait pas conscience des difficultés financières de l'entreprise. Il avait été informé qu'un chauffeur avait été licencié deux ou trois semaines après lui, mais il ne connaissait pas le motif du congé. Il supposait que c'était en raison de son âge, car un chauffeur plus jeune avait été engagé " quelques mois " auparavant. Il ne connaissait pas le troisième employé qui avait été licencié. B_____ a déclaré qu'il avait convoqué A_____ le 18 novembre 2019 pour lui remettre son courrier de licenciement. Il lui avait tout d'abord fait part de sa surprise de recevoir la lettre de C_____ du 4 novembre 2019. En effet, alors qu'ils se voyaient presque tous les jours, l'intéressé ne lui avait pas dit qu'il avait consulté son assurance protection juridique. Il avait expliqué à A_____ que chaque ouvrier était responsable de ses outils personnels, mais qu'il allait quand même lui rembourser le laser. A ce titre, il lui avait payé un montant d'environ 350 fr. (après s'être acquitté de 285 fr., l'employé lui avait dit s'être trompé sur le prix du laser, de sorte qu'il lui avait encore versé 50 fr. ou plus, d'où la correction manuscrite figurant sur le courrier du 18 novembre 2019; cf. supra let. i, 1^{er} §). A plusieurs reprises, il avait expliqué à l'employé qu'il pouvait prendre le laser qu'il voulait lorsqu'il achetait du matériel pour l'entreprise. Le motif du licenciement ne datait pas de début novembre 2019, mais remontait à plusieurs mois plus tôt. A_____ avait commencé à travailler à un taux de 50% pour un salaire horaire de 30 fr. Par la suite, l'employé avait indiqué que ce salaire ne lui convenait pas et qu'il voulait être payé 36 fr. de l'heure à compter du 1^{er} novembre 2018. B_____ avait attiré son attention sur le fait qu'il était le seul ouvrier à être payé si cher. Il l'avait averti qu'en cas de " creux de travail ", il serait " le premier à partir ", ce d'autant qu'il avait été parmi les derniers ouvriers à être engagés. A_____ travaillait bien, étant précisé que l'entreprise employait douze ou treize ouvriers au total. En novembre 2019, les comptes de l'entreprise " n'étaient pas bons ", ce qu'il avait expliqué à A_____ lors de l'entretien du 18 novembre 2019. A cette époque, l'entreprise avait changé de bureaux et s'était agrandie. Il avait peut-être " vu les choses trop en grand ". Il avait dû commencer à licencier. Le premier collaborateur congédié était le chauffeur qui avait été engagé peu de temps après A_____. Ce dernier était le _____ " payé le plus cher dans l'entreprise ", de sorte qu'il avait été un des premiers à recevoir son congé. B_____ n'avait pas proposé une réduction de salaire à A_____, celui-ci lui ayant dit qu'il n'accepterait pas de travailler pour moins de 36 fr. l'heure. Il n'avait pas pris d'autres mesures pour redresser financièrement la situation, la priorité ayant été de réduire la masse salariale. L'entreprise travaillait essentiellement avec des régies et son carnet de commandes était d'un mois environ. Il avait effectivement fait publier une annonce en octobre 2019 pour trouver des carreleurs, le but étant de trouver " un bon carreleur " payé " moins cher ", ce qui n'était pas facile. A l'issue de l'audience, les parties ont plaidé et persisté dans leurs conclusions respectives, après quoi la cause a été gardée à juger. D. Dans le jugement entrepris, le Tribunal a considéré que le motif de licenciement avancé par B_____, soit un motif d'ordre économique, apparaissait hautement vraisemblable. Ce motif avait été

invoqué par l'employeur dans son courrier du 6 janvier 2020, dans son attestation à l'assurance chômage du 5 mars 2020 et dans son mémoire de réponse du 12 avril 2021. Il avait, en outre, produit deux lettres de licenciement datées des 28 novembre et 2 décembre 2019. A_____ avait lui-même confirmé qu'il y avait eu (à tout le moins) un autre licenciement à la même période. Le fait que l'entreprise avait publié une offre d'emploi à l'automne 2019 ne permettait pas de remettre en doute le motif avancé par l'employeur. En effet, l'annonce avait été publiée durant les premiers jours du mois d'octobre, soit un mois et demi avant le licenciement de l'employé. La situation n'était alors pas la même, le carnet de commandes ayant pu varier dans l'intervalle. B_____ avait également indiqué qu'il souhaitait trouver un bon carreleur " moins cher ". Il était compréhensible qu'une entreprise dont le carnet de commandes n'était plus assuré, et qui cherchait à réduire ses coûts, ne souhaitât plus payer un salaire aussi élevé que celui perçu par A_____, soit un salaire dépassant de 9 fr. 20 le minimum prévu par la CCT-SOR. A l'échelle mensuelle, cela représentait une somme supplémentaire non négligeable de 1'634 fr. 84 (177.7 heures x 9 fr. 20), sans compter la part employeur relative aux charges sociales. Si le fait de licencier un employé très bien rémunéré pour engager un nouvel employé à un salaire moins élevé paraissait moralement critiquable, il n'en restait pas moins qu'il s'agissait d'une manière de réduire les coûts. A cela s'ajoutait que A_____, engagé en juin 2018, faisait vraisemblablement partie des derniers employés arrivés dans l'entreprise. Or, il était notoire que ceux-ci étaient parmi les premiers licenciés en cas de difficultés financières. Au demeurant, A_____ n'alléguait pas qu'il aurait accepté une réduction du salaire horaire qu'il avait expressément réclamé. Les autres motifs avancés par l'employeur dans son courrier du 6 janvier 2020 n'avaient pas à être examinés puisqu'ils ne constituaient pas le motif principal du licenciement. L'argument de A_____, qui soutenait avoir été congédié en raison de sa réclamation liée au laser à trois lignes, paraissait difficilement plausible. L'employé n'avait pas prouvé son allégation (contestée) selon laquelle l'employeur, lors de l'entretien du 18 novembre 2019, aurait indiqué que sa décision de le licencier était liée au fait d'avoir reçu la lettre de C_____. De plus, cette lettre ayant été réceptionnée au début du mois de novembre 2019, soit deux semaines avant le licenciement, il ne pouvait être retenu une relation manifeste de cause à effet. En tout état, il ne découlait ni de la loi, ni de la CCT-SOR, ni encore du contrat de travail que l'employeur aurait assumé une quelconque responsabilité s'agissant du matériel appartenant à ses employés. Il n'était pas non plus établi que l'employeur aurait obligé ses employés à utiliser leurs outils personnels, ce qui aurait pu fonder une obligation d'en assurer la sécurité. En outre, il n'était pas possible de dire si le laser avait disparu après que l'employeur s'était engagé à aller le chercher, ni si celui-ci avait tardé à le faire. La disparition du laser ne pouvait donc pas être imputée à l'employeur. A_____ n'avait pas démontré s'être plaint de la disparition de son laser entre le 10 juin 2019 (date de son retour au travail) et le 4 novembre 2019 (date de la lettre de C_____). De surcroît, il avait réclamé le remboursement du prix d'un laser acheté en octobre 2008, sans tenir compte de la perte de valeur de cet outil au fil des ans. L'attitude de l'employé était ainsi empreinte d'incohérence et d'exagération, de sorte que sa bonne foi était relative, voire inexistante. Enfin, il était difficile de croire que l'employeur – qui avait accepté de payer un salaire horaire sensiblement plus élevé que le salaire minimum – eût décidé de licencier l'employé par mesure de représailles au motif que celui-ci lui réclamait 285 fr., ce d'autant que le montant réclamé avait été payé à première demande. EN DROIT 1. 1.1 L'appel a été interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ) contre une décision finale de première

instance (art. 308 al. 1 let. a CPC) statuant sur un litige prud'homal dont la valeur litigieuse était de 10'000 fr. au moins au dernier état des conclusions (art. 308 al. 2 CPC). Il a été déposé dans le délai utile de 30 jours à compter de la notification de la décision attaquée (art. 142 al. 1, 145 al. 1 let. c, 146 al. 1, et 311 al. 1 CPC) et il respecte la forme prescrite (art. 130, 131 et 311 CPC). L'appel est ainsi recevable. 1.2 La Cour revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par les juges de première instance et vérifie si ceux-ci pouvaient admettre les faits qu'ils ont retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3). En l'espèce, les éléments de fait que l'appelant considérait comme établis de façon manifestement inexacte par le Tribunal ont – sur la base des actes et pièces de la procédure – été intégrés dans l'état de fait dressé ci-avant dans la mesure utile. 2. L'appelant reproche au Tribunal d'avoir retenu que son licenciement n'était pas abusif. 2.1.1 Le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). Le droit suisse du contrat de travail repose en effet sur la liberté contractuelle. 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; 131 III 535 consid. 4.1). Aux termes de l'art. 336 al. 1 let. d CO, qui vise le congé de représailles (ou congé-vengeance), le licenciement est abusif s'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Cette disposition tend en particulier à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le travailleur d'avoir fait valoir des prétentions auprès de son employeur en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis (arrêt du Tribunal fédéral 4A_407/2008 du 18 décembre 2008 consid. 4.1). La notion de " prétentions résultant du contrat de travail " s'entend au sens large et comprend la loi, les conventions collectives de travail, les règlements d'entreprise, voire la pratique (arrêt du Tribunal fédéral 4A_407/2008 du 18 décembre 2008 consid. 4.2). De telles prétentions portent notamment sur des salaires, des primes ou des vacances (arrêt du Tribunal fédéral 4C.237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.3 et les réf. citées). L'employé doit être de bonne foi, laquelle est présumée (art. 3 al. 1 CC). Il importe peu qu'en réalité, sa prétention n'existe pas (ATF 136 III 513 consid. 2.4). Il suffit qu'il soit légitimé, de bonne foi, à penser que sa prétention est fondée (arrêt du Tribunal fédéral 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.2). La réclamation ne doit toutefois être ni chicanière ni téméraire, car elle empêcherait alors une résiliation en elle-même admissible (arrêt du Tribunal fédéral 4A_407/2008 du 18 décembre 2008 consid. 4.1). Les prétentions émises par l'employé doivent avoir joué un rôle causal dans la décision de l'employeur de le licencier (ATF 136 III 513 consid. 2.6). Ainsi, le fait que l'employé émette de bonne foi une prétention résultant de son contrat de travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné ultérieurement par l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine et qu'elle soit à tout le moins le motif déterminant du licenciement (arrêt du Tribunal fédéral 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.3). Plus les deux événements seront rapprochés dans le temps et plus facilement l'on pourra y inférer un indice du caractère abusif du congé (Dunand, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 46 ad art. 336 CO). En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif (ATF 130 III 699 consid. 4.1; 123 III 246 consid. 4b). En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Selon le

Tribunal fédéral, 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 et les références citées). Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (ATF 136 III 513 consid. 2.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_539/2015 du 28 janvier 2016 consid. 3.1). Le juge établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées (art. 157 CPC). L'appréciation du caractère abusif du licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances du cas d'espèce (ATF 132 III 115 consid. 2.5 et les références citées).

2.1.2 Selon la jurisprudence, un " motif économique " constitue un intérêt digne de protection qui exclut généralement de considérer que le congé est abusif. Des motifs économiques peuvent se définir comme des motifs non inhérents à la personne du salarié, c'est-à-dire des raisons liées à la situation économique de l'entreprise, comme sa fermeture totale ou partielle, sa restructuration ou sa rationalisation, qui rendent nécessaires la suppression ou la modification de postes de travail (CAPH/46/2007 du 14 mars 2007 publié in JAR 2008 p. 386). En principe, la mauvaise marche des affaires, le manque de travail ou des impératifs stratégiques commerciaux constituent des motifs économiques admissibles (ATF 133 III 512 consid. 6.2, JdT 2008 I 29; arrêt du Tribunal fédéral 4A_190/2011 du 6 juin 2011 consid. 2.4). Ainsi en va-t-il lorsque l'entreprise se trouve dans une situation financière difficile, en raison d'un recul des commandes, et qu'elle ne peut plus assumer le paiement des salaires convenus (arrêt du Tribunal fédéral 4A_555/2011 du 23 février 2012 consid. 2.3.3). L'employeur a le droit d'anticiper des difficultés prévisibles dans la marche des affaires; il n'a pas besoin d'attendre d'être dans des difficultés économiques pour prendre les mesures de restructuration qui s'imposent (ATF 133 III 512 consid. 6.3, JdT 2008 I 29; Dunand, op. cit., n. 88 et 90 ad art. 336 CO).

2.1.3 La Convention Collective de Travail Romande du Second Œuvre (CCT-SOR) a été conclue le 19 novembre 2010 et est entrée en vigueur le 1 er janvier 2011 avec effet au 31 décembre 2016. Son champ d'application, y compris les modifications survenues dans ce texte, a été étendu par arrêté du Conseil fédéral du 7 mars 2013, avec effet du 1 er avril 2012 jusqu'au 31 décembre 2016, puis par divers arrêtés successifs, dont le dernier du 29 janvier 2019 a prolongé ses effets du 1 er mars 2019 au 31 décembre 2023. Elle est applicable, dans le canton de Genève, à tous les employeurs et travailleurs exécutant des travaux dans le domaine du carrelage (art. 1 let. d CCT-SOR 2019). Aux termes de l'art. 23 al. 2 CCT-SOR 2019, dans le canton de Genève, une indemnité forfaitaire de transport professionnel, de repas pris à l'extérieur et d'outillage de 18 fr. par jour de travail est due à tous les travailleurs (let. a). L'indemnité est destinée à couvrir totalement ou partiellement les frais subis par les travailleurs. On entend par outillage l'entretien et le remplacement du petit outillage personnel à main (let. c). L'annexe II de la CCT prévoyait, en 2019, un salaire horaire minimum de 29 fr. 60 pour un carreleur de " classe A ".

2.2.1 En l'espèce, l'appelant – à qui il incombe de prouver que le licenciement est abusif – échoue à apporter des indices susceptibles d'établir que le motif du congé avancé par l'intimé serait fictif. En premier lieu, c'est à tort que l'appelant soutient que l'intimé aurait fait preuve d'incohérence s'agissant du motif invoqué à l'appui de la résiliation du contrat de travail. Au contraire, l'employeur n'a pas varié dans ses explications, puisqu'il s'est régulièrement prévalu de raisons économiques pour motiver le congé, que ce soit dans son courrier du 6 janvier 2020 à l'attention de

C _____, dans son attestation à l'assurance chômage, dans ses diverses écritures ou encore lors de son interrogatoire par le Tribunal. Le fait que le courrier du 6 janvier 2020 mentionne d'autres motifs de licenciement ne change rien à ce qui précède. En effet, l'intimé a expressément indiqué dans ce courrier que le congé avait été donné principalement pour des raisons économiques. Contrairement à ce que plaide l'appelant, les deux lettres de licenciement produites par l'intimé, datées des 28 novembre et 2 décembre 2019, sont propres à étayer le congé pour motif économique. En effet, ces lettres, même caviardées, permettent de retenir que l'appelant et deux autres collaborateurs ont été licenciés à intervalles rapprochés. Il semble peu plausible que ces congés aient été donnés pour trois raisons différentes. Il apparaît au contraire vraisemblable que ces collaborateurs ont tous été licenciés pour le même motif, ce qui appuie la thèse d'un licenciement économique.

L'appelant a du reste confirmé qu'un chauffeur de l'entreprise avait été congédié à la même époque que lui. A cet égard, le fait qu'un chauffeur plus jeune ait été engagé " quelques mois " avant ces trois licenciements ne suffit pas à remettre en cause le motif économique, étant relevé que l'on ignore tout des circonstances ayant entouré cette embauche. Il est par ailleurs constant que le salaire horaire de l'appelant était plus élevé que le salaire minimum prévu par la CCT-SOR. Devant le Tribunal, l'intimé a déclaré – sans être contredit – qu'il avait accepté, à l'automne 2018, d'octroyer l'augmentation salariale requise par l'appelant (de 30 fr. à 36 fr. de l'heure), tout en attirant son attention sur le fait qu'il était le seul ouvrier à être payé aussi cher et qu'en cas de " creux de travail ", il ferait partie des premiers collaborateurs à être licenciés, ce d'autant qu'il avait été embauché récemment. Or, selon toute vraisemblance, c'est précisément ce qui s'est produit à la fin de l'année 2019. L'intimé a en effet exposé que les commandes de l'entreprise – dont le carnet se remplissait un mois à l'avance – étaient en baisse et que les comptes " n'étaient pas bons " en novembre 2019. Il a également déclaré qu'il avait peut-être vu " les choses trop en grand " lorsque l'entreprise s'était installée dans de nouveaux locaux en août 2019. Contrairement à ce que fait valoir l'appelant, ce déménagement (survenu quatre mois avant le licenciement) ne traduisait pas nécessairement la bonne santé financière de l'entreprise sur le long terme. Il apparaît à l'inverse que des charges locatives plus élevées, combinées au recul des commandes, ont été la cause des licenciements intervenus en novembre-décembre 2019, dont celui de l'appelant qui était l'ouvrier le mieux rémunéré et parmi les derniers arrivés dans l'entreprise (son embauche remontant à juin 2018). En outre, l'appelant ayant précisé qu'un salaire horaire de 30 fr. ne lui convenait pas, l'intimé pouvait, de bonne foi, partir du principe que celui-ci ne consentirait pas à une baisse de salaire. L'appelant ne soutient d'ailleurs pas qu'il était disposé à réduire son salaire pour pouvoir conserver son poste. Au surplus, l'offre d'emploi parue en octobre 2019 pour des carreleurs qualifiés (l'annonce ne spécifiant pas le taux d'activité recherché) ne permet pas de remettre en cause la réalité du motif économique. L'intimé a déclaré à ce sujet qu'il recherchait un " bon carreleur " d'accord d'être payé " moins cher ", ce qui est compatible avec la volonté d'un employeur de réduire les coûts d'une entreprise en perte de vitesse. Conformément aux principes rappelés ci-avant (cf. consid. 2.1.2), une situation financière délicate, induite par un recul des commandes, est un motif admissible pour justifier la suppression de postes de travail. L'employeur peut, en outre, anticiper une baisse de la marche des affaires et prendre les mesures de restructuration qui s'imposent, cela sans attendre d'être dans des difficultés économiques. La décision de l'intimé de supprimer en priorité des postes de travail – en vue de réduire la masse salariale et les charges sociales – dans le but de préserver la santé financière de son entreprise n'apparaît dès lors pas critiquable, à plus forte raison qu'il s'agit d'une entreprise

de services dont le carnet de commandes est susceptible de fluctuer sensiblement d'un mois à l'autre. Partant, le Tribunal était fondé à retenir que le motif économique avancé par l'intimé semblait hautement vraisemblable. 2.2.2 En ce qui concerne le congé de représailles plaidé par l'appelant, il sera tout d'abord relevé que la prétention litigieuse, soit le remboursement du laser à trois ligne, ne trouve aucun fondement dans la loi, dans la CCT-SOR ou dans le contrat de travail. En particulier, l'intimé n'assumait aucune responsabilité contractuelle en cas de perte de l'outillage personnel utilisé par l'appelant. Il n'est d'ailleurs pas contesté que celui-ci a perçu, pendant toute la durée des rapports de travail, l'indemnité prévue à l'art. 23 al. 2 CCT-SOR et destinée à couvrir, notamment, le remplacement de ses outils personnels. La prétention de l'appelant ne résultant pas du contrat de travail, l'intimé n'avait pas l'obligation de lui rembourser le laser disparu. C'est ainsi à bien plaisir que l'intimé a accepté de le faire, ainsi qu'il l'a relevé dans son courrier du 6 janvier 2020. Pour cette raison déjà, la thèse soutenue par l'appelant apparaît peu plausible, indépendamment de la question de savoir si celui-ci était de bonne foi lorsqu'il a fait valoir cette prétention. En tout état, le lien de causalité entre la prétention de l'appelant et le congé n'est nullement établi. Ainsi que l'a retenu le Tribunal, il paraît difficilement concevable que l'intimé, après avoir accepté de verser à l'appelant un salaire sensiblement supérieur au salaire minimum prévu par la CCT-SOR, ait pris la décision de le licencier par mesure de représailles, du seul fait qu'il lui réclamait 285 fr. pour s'acheter un nouveau laser. L'hypothèse d'un congé-vengeance convainc d'autant moins que l'intimé s'est acquitté du montant réclamé (avec un supplément de 60 fr. ou 65 fr.) à première demande alors qu'il n'y était pas tenu. En soi, le bref laps de temps qui s'est écoulé entre la réception de la lettre de C_____ et le licenciement ne suffit pas à établir un lien de causalité entre la prétention de l'appelant et le licenciement. Au contraire, les différents éléments du dossier déjà examinés ci-dessus (cf. consid. 2.2.1) tendent à confirmer qu'il s'agit d'un simple concours de circonstances. Le fait que la question du laser a été discutée lors de l'entretien du 18 novembre 2019 ne démontre pas non plus l'existence d'un lien de causalité. Il apparaît plutôt vraisemblable que l'intimé a souhaité – au moment de résilier le contrat de travail de l'appelant – solder leurs comptes et régler cette question, comme l'a justement relevé le Tribunal. L'appelant échoue ainsi à établir que sa prétention en remboursement du laser aurait joué un rôle causal dans la décision de l'intimé de le licencier. En définitive, c'est à raison que le Tribunal a considéré que le licenciement n'était pas abusif. L'appel étant infondé, le jugement attaqué sera confirmé. 3. La procédure d'appel est gratuite (art. 114 let. c cum 116 al. 1 CPC; 19 al. 3 let. c LaCC; 71 RTFMC) et ne donne pas lieu à l'allocation de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 1 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé par A_____ le 31 janvier 2022 contre le chiffre 4 du dispositif du jugement JTPH/488/2021 rendu le 22 décembre 2021 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/15048/2020. Au fond : Confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais d'appel : Dit que la procédure est gratuite et qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Nathalie RAPP, présidente; Monsieur Pierre-Alain L'HÔTE, juge employeur; Monsieur Yves DUPRE, juge salarié; Madame Véronique FERNANDES, greffière. 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.