

GE_GERICHTE C/15093/2011 vom 29. April 2014

GE Cour de justice, 2014-04-29, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_15093_2011

FR: GE_GERICHTE C/15093/2011 du 29 avril 2014

IT: GE_GERICHTE C/15093/2011 del 29 aprile 2014

Regeste

SALAIRE; CERTIFICAT DE TRAVAIL; DILIGENCE | CO.336.1.D

Erwägungen

E. 2

Les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte qu'aux conditions suivantes: a. ils sont invoqués ou produits sans retard, b. ils ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise. En l'occurrence, les pièces nouvelles produites par l'appelante auraient pu l'être à l'issue des débats de première instance, avant que la cause ne fût gardée à juger par le Tribunal. L'appelante n'expose pas ce qui l'aurait empêchée de le faire. Partant ces pièces ne sont pas recevables.

E. 3

Aux termes des dernières conclusions soumises à la Cour, il apparaît qu'aucune des parties n'attaque les chiffres 1 et 6 du dispositif du jugement, de sorte que ceux-ci sont définitifs. Pour sa part, l'intimée n'a pas non plus remis en cause sa condamnation résultant du chiffre 3 du dispositif du jugement, qui est également définitive. L'appelante a, par ailleurs, renoncé à appeler du chiffre 7 en tant qu'il l'avait déboutée de ses conclusions tendant au versement de 36'000 fr. à titre de dommages-intérêts. L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir retenu qu'elle avait travaillé dès septembre 2008 au taux de 20% et par conséquent qu'elle avait reçu l'entier du salaire dû. 4.1. L'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective (art. 322 al. 1 CPC). 4.2. L'interrogatoire et la déposition des parties constituent des moyens de preuve (art. 168 al. 1 let. f CPC). Ces deux modes d'interrogation 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. 14ss). 4.3. En l'espèce, il résulte des déclarations concordantes des parties qu'elles ont, d'un commun accord, modifié leurs accords initiaux, à compter de septembre 2008, en particulier en ce qui concerne le montant brut de 12'000 fr. par mois, qui avait été versé à titre de salaire contractuel jusqu'alors. Il n'est pas contesté, en tout état, que 20% de ce montant resterait dû par l'intimée, à partir de septembre 2008, et qu'il a été versé. Lors de son interrogatoire par le Tribunal, l'appelante a déclaré qu'elle pensait pouvoir obtenir la rémunération du solde (soit 80%) "par le biais de missions", ce qu'elle n'était pas parvenue à faire, et que rien n'avait été convenu entre les parties si cet objectif n'était pas atteint, en particulier pas que l'intimée "mettrait la différence". Cette déclaration n'est, en définitive, pas divergente, même si elle est moins précise, de celle de

l'intimée, qui, pour sa part a déclaré que les 80% restants faisaient, selon l'accord passé, l'objet d'une rémunération de l'appelante selon sa qualité d'indépendante, pour des mandats. Pour le surplus, aucun des témoins entendus n'a évoqué un taux d'activité réel de l'appelante supérieur à 20%. Le témoin G _____, à la déclaration duquel l'appelante fait expressément référence, n'a pas donné d'explications suffisamment claires pour que l'on puisse retenir qu'un taux de 65% aurait été évoqué. A supposer, d'ailleurs, que ce pourcentage aurait correspondu à une réalité, on ne comprendrait alors pas pour quelle raison l'appelante aurait requis un nouveau contrat d'un taux correspondant, à compter du 1^{er} avril 2011, comme elle l'a fait par courrier électronique du 4 mars 2011. Son courrier électronique du 8 juin 2010, qui évoque un taux de 50%, ne s'explique pas non plus. Rien de probant ne peut au surplus être déduit des fiches de salaire qui ont été émises, dont le comptable auteur a témoigné qu'elles étaient constitutives de faux, réalisés sur instructions de l'appelante, à tout le moins jusqu'en mai 2010. Sur la base de ce qui précède, il apparaît ainsi que les parties n'étaient pas convenues que l'intimée serait redevable des 80% de 12'000 fr. à compter de septembre 2008. L'appelante admet, au demeurant, qu'elle n'a pas déployé d'activité, pour un taux d'occupation correspondant. Elle n'a pas non plus contesté qu'elle avait perçu des honoraires, de la part d'entités tierces. C'est ainsi à raison que les premiers juges ont débouté l'appelante de ses conclusions en paiement de salaire représentant la différence entre 20% et 100%. Le jugement déféré sera donc confirmé sur ce point.

E. 5

L'intimée, dans son appel joint, fait grief aux premiers juges d'avoir retenu que le licenciement notifié à l'employée était abusif. Celle-ci critique pour sa part la quotité allouée par le Tribunal au titre d'indemnité.

E. 5.1

La résiliation ordinaire du contrat de travail est abusive lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées à l'art. 336 al. 1 CO, lesquelles se rapportent aux motifs de la partie qui résilie. Cette disposition restreint, pour chaque cocontractant, le droit de mettre unilatéralement fin au contrat (ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 514/515; 132 III 115 consid. 2.4 p. 118; 131 III 535 consid. 4.2 p. 539 in medio). L'énumération de l'art. 336 al. 1 CO n'est d'ailleurs pas exhaustive et un abus du droit de résiliation peut se révéler aussi dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées (ATF 136 III 513 ibidem; 132 III 115 consid. 2 p. 116; 131 III 535 consid. 4 p. 537). Il incombe en principe au travailleur d'apporter la preuve d'un motif abusif; le juge peut cependant présumer un abus lorsque le motif avancé par l'employeur semble mensonger et que celui-ci ne parvient pas à en apporter la confirmation (ATF 130 III 699 consid. 4.1 p. 702/703; arrêt du Tribunal fédéral 4A_507/2013 du 24 janvier 2014, consid. 3). Selon l'art. 336 al. 1 let. d CO, le congé est abusif lorsqu'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 vise le congé-représailles ou congé-vengeance. Elle 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. En principe, la bonne foi du travailleur est présumée (art. 3 al. 1 CC) et il importe peu que les prétentions invoquées de bonne foi soient réellement fondées. La réclamation ne doit toutefois être ni chicanière ni téméraire, car elle empêcherait alors une résiliation en elle-même admissible (arrêt du Tribunal fédéral 4C.237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.2 et les références).

E. 5.2

Lorsque l'une des parties a résilié abusivement le contrat, l'art. 336a al. 1 et 2 CO autorise l'autre partie à réclamer une indemnité dont le juge fixe librement le montant en tenant compte de toutes les circonstances; cette indemnité ne peut toutefois pas excéder l'équivalent de six mois de salaire. La nature juridique de l'indemnité prescrite à l'art. 336a CO a fait l'objet d'une analyse approfondie dans l'arrêt publié aux ATF 123 III 391 . Le Tribunal fédéral a relevé la double finalité - punitive et réparatrice - de l'indemnité. Comme elle est due même si le travailleur ne subit aucun dommage, il ne s'agit pas de dommages-intérêts au sens classique, mais d'une indemnité sui generis, s'apparentant à une peine conventionnelle. Ainsi, parmi les circonstances déterminantes, il faut non seulement ranger la faute de l'employeur, mais également d'autres éléments tels que la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale et les effets économiques du licenciement (cf arrêt du Tribunal fédéral 4A_590/2008 du 22 avril 2009, consid. 3.1).

E. 5.3

En l'espèce, l'intimée a justifié le licenciement de l'appelante par sa situation économique, qui ne permettait plus de conserver le poste, lequel n'avait au demeurant pas été repourvu ultérieurement. Il est, en effet, résulté des témoignages recueillis que la situation financière de l'intimée s'est péjorée à compter de 2011, sans, toutefois, que des éléments comptables précis ne soient donnés. Il n'a ainsi pas été possible de vérifier que le salaire, en définitive modique, qui était réellement versé à l'appelante aurait représenté une charge excessive pour l'association. Par ailleurs, le témoin G_____ a relevé que, si le poste de l'appelante n'avait pas été repourvu, le licenciement relevait davantage à son avis de l'impossibilité de trouver un accord pour le retour de l'employée. Cette déclaration relativise donc la thèse de l'intimée. Pour sa part, l'appelante a soutenu dans sa demande en justice qu'elle avait été licenciée parce qu'elle avait réclamé le paiement du solde de ses salaires, différé par son employeur dans le temps en raison de sa situation financière. Il est apparu, au cours de la procédure, qu'elle avait fait valoir, en novembre 2010, l'irrégularité de sa situation, en raison de la différence qui existait entre les montants effectivement perçus et les montants déclarés aux diverses institutions. Elle avait, en outre, requis un contrat au taux de 65%. De fait, la position de l'appelante envers les assurances sociales, notamment, était pour le moins peu claire et insolite, ce qui avait interpellé les témoins E_____, F_____ et G_____. Si, comme il est résulté des déclarations du témoin D_____, l'appelante avait elle-même été à l'origine des fiches de salaire non conformes à la réalité, il apparaît qu'en tout cas en automne 2010 (époque à laquelle elle était en incapacité de travail et attendait son accouchement), elle avait souhaité la régularisation de sa situation. Cette demande était alors légitime, l'employeur étant tenu à un devoir de véracité à cet égard. En dépit de cette réclamation, aucune suite n'a été donnée. L'appelant a relancé l'intimée le 7 mars 2011 par courrier électronique. Le témoin G_____ a, en outre, relevé qu'en mars ou avril 2011 l'appelante avait posé des questions sur son salaire et sur le remboursement de l'assurance-maternité, ainsi que sur son taux d'occupation à son retour. Il y a lieu de retenir de ce qui précède que la problématique de la situation irrégulière de l'appelante était ainsi posée, de bonne foi, chronologiquement juste avant le courrier électronique du 13 avril 2011 annonçant le licenciement. L'appelante est ainsi parvenue à apporter des indices de nature à rendre vraisemblable le motif qu'elle soutient comme causal dans son licenciement, tandis que, de son côté, l'intimée n'a que partiellement établi les raisons qu'elle a avancées à ce congé. En définitive, compte tenu de ce qui précède, le licenciement de l'appelante

apparaît donc contraire à l'art. 336 al. 1 let. d CO, comme retenu par le Tribunal.

E. 5.4

L'indemnité due par l'intimée à la suite du licenciement abusif de l'appelante a été arrêtée par les premiers juges à 10'000 fr., sans motivation. Cette quotité n'est pas critiquée en tant que telle par l'intimée; l'appelante considère pour sa part que la quotité allouée ne tient pas compte du fait qu'elle a été trompée par son employeur. En l'occurrence, l'appelante travaillait au service de l'intimée depuis sept ans lorsqu'elle a été congédiée. Il n'est pas contesté qu'elle a connu une période de chômage après son licenciement, intervenu alors qu'elle venait de terminer son congé-maternité. L'intimée a, selon ce qui a été retenu au considérant précédent, cherché à échapper à une régularisation de la situation de son employée, à la création de laquelle celle-ci n'était toutefois pas étrangère. L'indemnité arrêtée par les premiers juges est en adéquation avec les éléments précités, de sorte qu'elle sera confirmée.

E. 6

L'appelante, qui succombe dans son appel, supportera les frais de celui-ci (art. 106 al. 1 CPC), lesquels seront arrêtés à 1'500 fr. (art. 71 RTFMC) correspondant à l'avance de frais déjà effectuée, étant précisé que le retrait des conclusions portant sur 36'000 fr. a été effectué après que les parties avaient été avisées de ce que la cause avait été gardée à juger et que le montant des frais précité se situe dans le bas de la fourchette tarifaire. L'appel joint de l'intimée n'était pas soumis à émoulement de décision, compte tenu de la valeur litigieuse de 10'000 fr. Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5 : À la forme : Déclare recevables l'appel formé par A_____ contre les chiffres 3, 5, 7, 8 et 9 du jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 15 août 2013, et l'appel joint formé par B_____ contre le chiffre 5 de ce jugement. Au fond : Confirme les chiffres 3, 5, 7, 8 et 9 du dispositif du jugement précité. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais de l'appel d'A_____ à 1'500 fr. couverts par l'avance déjà opérée, acquise à l'ETAT DE GENEVE. Les met à la charge d'A_____. Siégeant : Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Michael RUDERMANN, juge employeur, Monsieur Willy KNOPFEL, juge salarié, Madame Véronique BULUNDWE, 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.