

GE_GERICHTE C/18097/2014 vom 21. Juni 2016

GE Cour de justice, 2016-06-21, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_18097_2014

FR: GE_GERICHTE C/18097/2014 du 21 juin 2016

IT: GE_GERICHTE C/18097/2014 del 21 giugno 2016

Regeste

RÉSILIATION ABUSIVE ; CONGÉ DE REPRÉSAILLES ; RETENUE SUR LE SALAIRE ; DROIT AU SALAIRE | CO.336.1.d; CO.82

Erwägungen

E. 18

décembre au 2 janvier (art. 145 al. 1 let. c CPC). Le présent appel, qui respecte les dispositions précitées, est recevable. 2. La Cour revoit la cause en fait et en droit (art. 310 CPC). 3. L'appelant reproche aux premiers juges de ne pas avoir considéré son licenciement comme abusif. 3.1 Chaque partie est en principe libre de mettre fin unilatéralement au contrat de travail, de sorte que la validité d'un congé n'est généralement pas subordonnée à l'existence d'un motif particulier. Ce droit de résiliation est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). L'art. 336 CO énonce une liste non exhaustive de cas constitutifs d'abus. Est notamment abusif le congé donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. d CO). Pour se prononcer sur le caractère abusif du congé, il faut se fonder sur son motif réel. 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). 3.2 En l'occurrence, l'intimé a, on ne peut plus clairement, motivé le licenciement de l'appelant par la circonstance - établie - que celui-ci ne s'est pas présenté à son poste de travail le 30 décembre 2013, alors qu'il y était attendu. Tout en considérant qu'il s'agissait d'une faute grave et intentionnelle, et en se référant à un avertissement prononcé antérieurement, l'intimé n'a pas mis fin de manière abrupte aux relations de travail, mais a procédé dans le respect du délai de congé. L'appelant, à raison, ne conteste pas cette motivation, en ce sens qu'il admet que l'intimée attendait de lui qu'il vienne travailler le 30 décembre 2013. Il se prévaut toutefois de ce qu'il était légitimé à ne pas se présenter à son poste, en raison de sa propre appréciation de la computation des jours de travail, thèse que l'intimée avait expressément réfutée. Il n'est pas nécessaire d'examiner la pertinence de cette thèse. En effet, l'appelant, en décidant de son propre chef, de ne pas se conformer à ce qui était attendu de lui et de ne pas travailler le 30 décembre 2013, n'a pas émis une prétention, mais a mis son employeur devant un fait accompli. Cette circonstance distingue le cas d'espèce

des exemples connus comme constitutifs d'une violation de l'art. 336 al. 1 let. d CO, lesquels ont trait à des revendications d'augmentation de salaire, de droit aux vacances, d'établissement de cahier des charges, etc. (cf. citations dans Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3 ème édition, 2014 p. 637s). Il s'ensuit que, contrairement à l'avis de l'appelant, l'art. 336 al. 1 let. d CO ne trouve pas application en l'espèce. L'appelant n'a, pour le surplus, pas présenté d'éléments susceptibles de représenter des indices faisant apparaître comme non réelle la motivation donnée par l'intimée. Partant, le congé n'est pas abusif, ainsi que l'ont retenu les premiers juges. La décision attaquée sera donc confirmée sur ce point.

4. L'appelant fait encore grief aux premiers juges de ne pas avoir donné droit à sa prétention en paiement du salaire retenu par l'intimée, pour la journée non travaillée du 30 décembre 2013.

4.1 Selon l'art. 82 CO, celui qui poursuit l'exécution d'un contrat bilatéral doit avoir exécuté ou offert d'exécuter sa propre obligation, à moins qu'il ne soit au bénéfice d'un terme d'après les clauses ou la nature du contrat. Le travailleur qui ne fournit pas sa prestation de travail sans être dans un état d'empêchement non fautif est en demeure. Son employeur peut notamment agir en exécution, demande des dommages-intérêts, selon les principes généraux et spéciaux, voire mettre en œuvre les sanctions et pénalités prévus dans le contrat. Il peut aussi refuser de payer le salaire (cf. art. 82 CO) et menacer l'employé de licenciement immédiat (Dunand, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 8 ad art. 321).

4.2 En l'espèce, il est constant que l'intimé a soustrait du salaire brut versé au mois de janvier 2014 le montant de 209 fr. 52 (montant rectifié par les premiers juges à 203 fr. 22, d'où un solde de 6 fr. 30 en faveur de l'employé; non remis en cause par l'intimé), correspondant à neuf heures d'absence le 30 décembre 2013. Comme il l'a été déjà retenu ci-dessus, l'appelant avait reçu l'instruction de son employeur d'être présent ce jour-là, de sorte qu'il lui incombait de se conformer à l'ordre donné, sans préjudice de son droit à une compensation en temps voire en heures supplémentaires (hypothèse mentionnée par le collaborateur de l'OCIRT) cas échéant. En décidant unilatéralement de ne pas se présenter à son poste, il s'est placé en demeure de fournir sa prestation de travail, ce qui permettait à l'intimé de refuser de payer le salaire. Le jugement entrepris sera dès lors confirmé sur ce point également.

5. La procédure est gratuite (art. 114 let. c CPC).

Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * *
* PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé par A _____ à l'encontre du jugement du 26 novembre 2015 (JTPH/497/2015) du Tribunal des prud'hommes dans la cause C/18097/2014-3. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Tito VILA, juge employeur; Madame Monique LENOIR, juge salariée, Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, 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.