

# GE\_GERICHTE C/20037/2020 vom 25. Oktober 2022

GE Cour de justice, 2022-10-25, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_20037\\_2020](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_20037_2020)

FR: GE\_GERICHTE C/20037/2020 du 25 octobre 2022

IT: GE\_GERICHTE C/20037/2020 del 25 ottobre 2022

## Erwägungen

### E. 2

La Cour revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). L'appelant principal critique le rejet de ses prétentions de 19'500 fr. pour licenciement abusif (jugement, consid. 5). Il ne critique pas le rejet de ses prétentions sur tort moral (jugement, consid. 6), même s'il s'en rapporte à justice dans sa (deuxième) écriture du 27 avril 2022. 3.1 Les parties doivent formuler leurs griefs de façon complète dans le délai d'appel ou de réponse à l'appel; un éventuel second échange d'écritures ou l'exercice d'un droit de réplique ne peut pas servir à compléter une critique insuffisante ou à formuler de nouveaux griefs (ATF 142 III 413 , 417 consid. 2.2.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_621/2021 du 30 août 2022, consid. 3.1; ACJC/1059/2020 du 24 juillet 2020, consid. 1.3; CAPH/103/2020 du 22 mai 2020, consid. 4.3). 3.2 La réplique ne permet donc pas de formuler de nouveaux griefs, de sorte qu'il convient de ne pas entrer en matière sur le rejet des prétentions sur tort moral. 4. L'appelant principal invoque tout d'abord l'art. 58 CPC. 4.1 Selon l'art. 58 al. 1 CPC, le tribunal ne peut accorder à une partie ni plus ni autre chose que ce qui est demandé, ni moins que ce qui est reconnu par la partie adverse. L'art. 58 al. 1 CPC consacre le principe de disposition. Ce principe signifie que les parties déterminent l'objet du litige. Le tribunal est lié par les conclusions des parties, dans leur objet et leur quotité (ATF 142 III 234 , 238 consid. 2.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_477/2021 du 24 juin 2022, consid. 7.1). Pour déterminer si le juge reste dans le cadre des conclusions prises, il faut se fonder sur le montant global réclamé, ce qui signifie que le juge peut répartir différemment les divers postes de dommage invoqués par le demandeur (HALDY, Commentaire romand CPC, 2<sup>ème</sup> éd., Bâle 2019, n. 2 ad art. 58 CPC; ATF 123 III 115 , 119 consid. 6d; ATF 119 II 396 , 307 consid. 2, confirmés indirectement dans ATF 143 III 254 , 258 consid. 3.3). Ce principe connaît cependant une exception si la partie demanderesse a qualifié ou limité les postes de son dommage dans les conclusions elles-mêmes (ATF 142 III 234 , 238 consid. 2.2; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_534/2018 du 17 janvier 2019, consid. 5.2; 4A\_307/2011 du 16 décembre 2011, consid. 2.4; 4A\_464/2009 du 15 février 2010, consid. 4.1 [arbitrage], 4A\_220/2007 du 21 septembre 2007, consid. 7.2 [arbitrage] et références citées; BOHNET, Articulation et chiffrage des conclusions, in: Bohnet / Dupont (éd.), Les conclusions en procédures civile et pénale, Bâle 2021, p. 17, §38 et note 82). 4.2 L'appelant principal considère que, après avoir constaté que ses prétentions étaient fondées au regard des dispositions relatives au licenciement injustifié, le Tribunal aurait dû lui allouer les indemnités demandées. Les considérants relatifs à l'art. 58 CPC mentionnés par le Tribunal ne trouvaient pas application. 4.3 L'intimée relève que l'appelant principal a qualifié et limité sa conclusion à une indemnité pour licenciement abusif au sens de l'art. 336 CO, à l'exclusion de toute autre indemnité. C'était donc à juste titre que le Tribunal ne pouvait revoir cette conclusion sous l'angle d'une autre qualification. Dans sa demande du 23

novembre 2020, l'appelant principal avait requis 19'500 fr. plus intérêts valant indemnité pour licenciement abusif. Il avait donc qualifié et limité sa conclusion à une indemnité pour licenciement abusif au sens de l'art. 336 CO, à l'exclusion de toute autre indemnité. 4.4 En l'espèce, dans son premier grief, l'appelant paraît donner une trop grande importance à l'art. 58 CPC: en effet, le constat du caractère injustifié de la résiliation immédiate (art. 337 CO), à la suite duquel le Tribunal a accordé une indemnité selon l'art. 337c CO, ne donne pas droit automatiquement à une indemnité pour licenciement abusif qui serait fondée sur l'art. 336 CO. En tout état, il s'agirait d'une violation du droit de fond (contrat de travail) et non pas d'une violation procédurale (art. 58 CPC). Quoiqu'il en soit, les prétentions de l'appelant doivent être rejetées. D'une part, le raisonnement du Tribunal au sujet de l'art. 58 CPC au consid. 4g échappe à toute critique: c'est l'appelant (demandeur en première instance) qui a limité à 6'500 fr. sa prétention à titre de salaire durant le délai de congé, en mentionnant expressément l'objet de sa prétention dans les conclusions (conclusion no 1; la conclusion no 3 portait sur le tort moral comme confirmé dans le procès-verbal du 7 septembre 2021). C'est donc à bon droit que le Tribunal – appliquant l'exception de la jurisprudence précitée du Tribunal fédéral – a limité juridiquement à 6'500 fr. la condamnation de la défenderesse, alors même que cette dernière aurait mathématiquement pu être condamnée à une somme supérieure, pour tenir compte d'un jour de travail supplémentaire et du 13<sup>ème</sup> salaire (7'365 fr. 20 selon les calculs du Tribunal). Cela étant, la conclusion de l'appel ne paraît pas viser cette application de l'art. 58 CPC, puisque l'appelant réclame 19'500 fr. D'autre part, le raisonnement du Tribunal au sujet des art. 336, 336a et 336b CO et de l'art. 14 CCT échappe également à toute critique: en effet, on ne voit pas en quoi le licenciement de l'appelant, à qui incombait la charge de la preuve (art. 8 CC; ATF 130 III 699, 703 consid. 4.1; ATF 123 III 246, 252 consid. 4b; CAPH/200/2017 du 6 décembre 2017, consid. 4.1) aurait été abusif: il n'a pas de lien avec sa personnalité (art. 336 al. 1 let. a CO), ni avec l'exercice d'un droit constitutionnel (art. 336 al. 1 let. b CO), ne visait pas à empêcher la naissance de prétentions juridiques (art. 336 al. 1 let. c CO), ni ne faisait suite à des prétentions de bonne foi (art. 336 al. 1 let. d CO) du travailleur, ni ne résultait d'un service obligatoire (art. 336 al. 1 let. e CO); il résultait au contraire, conformément à la liberté contractuelle (art. 1 CO; ATF 136 III 513, 514 consid. 2.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_300/2002 du 4 août 2022), que l'employeur n'était pas satisfait du travail de l'appelant et de l'absence d'information ou de l'information tardive liée à son accident. A fortiori, aucune indemnité fondée sur l'art. 336a ou 336b CO n'était due pour ce licenciement non abusif. Sous l'angle de l'art. 58 CPC, c'est également l'appelant (demandeur en première instance) qui a juridiquement fixé le motif de sa prétention (congé abusif) dans sa conclusion: c'est donc à juste titre aussi que le Tribunal n'a pas examiné si les 19'500 fr. auraient pu être dus sur une autre base. Le raisonnement du Tribunal est donc convainquant tant sous l'angle du droit de procédure (art. 58 CPC) que du droit du travail (art. 336, 336a et 336b CO; art. 14 CCT), de sorte que le premier grief doit être écarté.

5. L'appelant principal critique également la position du Tribunal s'agissant de la validité du licenciement, en particulier s'agissant de l'incombance de l'art. 336b CO. 5.1 Selon l'art. 336b al. 1 CO, la partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les art. 336 et 336a doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé. Selon la jurisprudence, il ne faut pas poser des exigences trop élevées à la formulation de cette opposition écrite. Il suffit que son auteur y manifeste à l'égard de l'employeur qu'il n'est pas d'accord avec le congé qui lui a été notifié (ATF 136 III 96, 97-98 consid. 2; 123 III 246, 253 consid. 4c; arrêt du

Tribunal fédéral 4A\_320/2014 du 8 septembre 2014, consid. 3.1; CAPH/197/2020 du 13 novembre 2020, consid. 3.1.2; PERRENOUD, Commentaire romand CO I, 3<sup>ème</sup> éd., Bâle 2021, §6 ad art. 336b CO). L'opposition a pour but de permettre à l'employeur de prendre conscience que son employé conteste le licenciement et le considère comme abusif; elle tend à encourager les parties à engager des pourparlers et à examiner si les rapports de travail peuvent être maintenus (cf. art. 336b al. 2 CO; ATF 134 III 67, 70 consid. 5; arrêt 4A\_320/2014 déjà cité consid. 3.1; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4<sup>ème</sup> éd., Berne 2019, p. 839; CAPH/197/2020 du 13 novembre 2020, consid. 3.1.2). Dans cette perspective, le droit du travailleur de réclamer l'indemnité pour licenciement abusif s'éteint s'il refuse l'offre formulée par l'employeur de retirer la résiliation (ATF 134 III 67, 70 consid. 5; WYLER/HEINZER, p. 839; CAPH/197/2020 du 13 novembre 2020, consid. 3.1.2). Pour qu'il puisse prétendre à une indemnité pour licenciement abusif, le travailleur se doit d'observer les délais fixés par l'art. 336b CO. Il s'agit de délais de péremption, de sorte que leur non-respect entraîne la perte du droit (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_316/2012 du 1<sup>er</sup> novembre 2012 consid. 2.1 in fine; PERRENOUD, §11 ad art. 336b CO; WYLER/HEINZER, p. 838 ss; CAPH/197/2020 du 13 novembre 2020, consid. 3.1.2).

5.2 L'appelant principal écrit qu'il était évident qu'il avait manifesté son désaccord avec son licenciement; cette lettre était donc postérieure à ce dernier. Ce courrier ne pouvait se lire autrement que comme une opposition au congé donné le 20 juillet 2020. Il ne fallait pas être inutilement formaliste et, à titre d'exemple, rapporter sa lettre de congé à l'expéditeur pouvait suffire.

5.3 L'intimée relève que le courrier par lequel l'appelant principal prétend avoir fait opposition au congé n'est pas daté, ne comporte aucune preuve d'envoi ou de réception et n'a pas été reçu par elle. De plus, l'appelant principal n'aurait ni allégué, ni démontré le caractère abusif du congé.

5.4 En l'espèce, il ne ressort pas de l'administration des preuves effectuée par le Tribunal que le "courrier" de l'appelant soit parvenu dans la sphère d'influence de l'intimée principale. S'il est possible, avec l'appelant, de considérer qu'un éventuel courrier d'opposition au licenciement ne peut chronologiquement être que postérieur audit licenciement, cela ne prouve pas encore que ce courrier soit parvenu, dans le délai prévu, à l'ancien employeur. L'appelant, qui avait la charge de la preuve sur l'opposition à son licenciement, ne parvient pas à remettre en cause l'appréciation factuelle du Tribunal à ce sujet. Comme le Tribunal l'a relevé, il est étonnant que l'appelant ait adressé par courrier recommandé son certificat médical à son employeur, mais qu'il ait omis de le faire pour s'opposer à son licenciement. S'agissant de sa rédaction, et théoriquement, le document figurant comme pièce 6 dans le bordereau du 23 novembre 2020 pourrait être considéré comme une opposition au licenciement (même si l'appelant ne la qualifiait pas comme telle dans sa demande du 23 novembre 2020, considérant qu'il s'agissait de l'explication des circonstances de son arrêt maladie): comme déjà mentionné, le Tribunal – dans un raisonnement que la Cour valide – a toutefois retenu qu'il n'était pas prouvé que ce courrier soit parvenu dans la sphère d'influence de l'employeur, et encore moins avant la fin du délai de congé. En tout état, sur le fond, l'appelant n'a – ni dans son courrier, ni dans sa demande, ni même lors de son appel – fourni aucune explication sur ce qui aurait rendu son licenciement abusif. Il n'a pas davantage présenté des faits à ce sujet, ni expliqué, ni même mentionné quelle lettre de l'art. 336 CO aurait été touchée. Le nom du collègue à qui l'accident aurait été signalé et qui aurait transmis le message à l'employeur ne figure pas non plus dans ce document; aucune offre de preuve n'a été requise par le travailleur sur cette question. De ce point de vue, indépendamment du respect ou non du délai de l'art. 336b CO, le congé donné par l'employeur n'apparaît pas comme abusif. A fortiori, aucune indemnité

n'est due. Ce deuxième grief de l'appel sera donc rejeté. 6. L'intimée dépose un appel joint visant à débouter l'appelant principal de toutes ses prétentions, y compris les 6'500 fr. accordés pour non-respect du délai de congé. 6.1 Selon l'art. 337 al. 1 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande. Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour "justes motifs" est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive (ATF 137 III 303 , 304 consid. 2.1.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_467/2019 du 23 mars 2022, consid. 4.1). Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure (ATF 142 III 579 , 580 consid. 4.2). Par manquement, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure (ATF 137 III 303 , 304 consid. 2.1.1; 130 III 28 , 31 consid. 4.1). Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat (cf. cependant la remarque de STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, 7<sup>ème</sup> éd., Zurich 2012, §2 ad art. 337 CO, p. 1098). Lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 , 580 consid. 4.2; 130 III 213 , 220 consid. 3.1). 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 ou à la cassation du contrat conclu pour une durée déterminée. Le dommage couvert par l'art. 337b al. 1 CO correspond à l'ensemble des préjudices financiers qui sont dans un rapport de causalité adéquate avec la fin anticipée du contrat de travail (ATF 137 III 303 , 305 consid. 2.1.1; 133 III 657 , 659 consid. 3.2). 6.2 L'intimée expose que l'appelant principal avait lui-même qualifié sa conclusion au paiement d'un montant " valant un mois de préavis ". Le Tribunal ne pouvait revoir cette conclusion sous un autre angle, y compris sous l'angle de l'art. 337c al. 1 CO. Il aurait donc dû débouter l'appelant principal. 6.3 L'appelant principal rappelle que, selon l'art. 14 al. 2 CCT, après le temps d'essai, le délai de congé est d'un mois pour la fin d'un mois pendant la première année de service. Dès lors que le licenciement immédiat était injustifié, le Tribunal a considéré que le travailleur pouvait prétendre au salaire du 30 novembre au 31 décembre 2020, limité à 6'500 fr. brut selon l'art. 58 CPC. L'appelant principal appuie la position du Tribunal. 6.4 En l'espèce, le Tribunal a qualifié le licenciement immédiat de l'appelant principal par B\_\_\_\_\_ d'injustifié, ce que l'intimée ne conteste pas. Cette dernière invoque cependant l'art. 58 CPC pour en déduire que le Tribunal n'aurait pas dû la condamner à verser 6'500 fr. à son ancien travailleur; une fois que l'absence de résiliation injustifiée a été constatée, il convient d'en déterminer la conséquence, comme le prévoit l'art. 337c CO. Le Tribunal a calculé (consid. 4g) l'indemnité qui aurait été due (7'365 fr. 20 brut) et l'a ensuite, à juste titre, limitée aux conclusions de l'appelant principal, soit à 6'500 fr. La mention " valant un mois de préavis " ne nuit pas à la situation de l'appelant principal; en effet, d'une part, l'intimée n'explique pas pourquoi cette mention serait incorrecte; d'autre part, le Tribunal a calculé correctement que, en tenant compte de l'absence pour accident et du délai de préavis d'un mois (au cours de la première année), le contrat aurait pris fin au plus tôt le 31 décembre 2020. Il s'agissait donc, en substance, pour l'appelant principal (qui n'était pas encore assisté d'un avocat entre la conciliation et le dépôt de la demande au fond) d'obtenir un mois de salaire (même s'il a

oublié le salaire dû pour le 30 novembre et le 13 ème salaire). Le Tribunal a donc correctement appliqué les art. 337 CO, 337c CO et 58 CPC. L'appel joint sera donc rejeté.

7. Il faut encore statuer sur les frais. 7.1 Selon l'art. 19 al. 3 let. c LaCC et l'art. 71 RTFMC, lorsque la valeur litigieuse est supérieure à 50'000 fr. devant la Cour de justice, la procédure est onéreuse. En l'espèce, la valeur litigieuse est inférieure à 50'000 fr., de sorte qu'il n'y a pas de frais judiciaires. 7.2 Selon l'art. 22, al. 2 LaCC, il n'est pas alloué de dépens ni d'indemnité pour la représentation en justice dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes. Aucun dépens ne sera donc alloué. \* \* \* \* \*

PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 1 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 17 janvier 2022 par A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/450/2021 rendu le 1 er décembre 2021 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/20037/2020-1. Déclare recevable l'appel joint formé le 11 mars 2022 par B\_\_\_\_\_ SA contre le jugement JTPH/450/2021 rendu le 1 er décembre 2021 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/20037/2020-1. Au fond : Confirme le jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel. Siégeant : Monsieur David HOFMANN, président; Monsieur Pierre-Alain L'HÔTE, juge employeur; Monsieur Pierre-André THORIMBERT, 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.