

GE_GERICHTE C/20149/2009 vom 14. Dezember 2010

GE Cour de justice, 2010-12-14, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_20149_2009

FR: GE_GERICHTE C/20149/2009 du 14 décembre 2010

IT: GE_GERICHTE C/20149/2009 del 14 dicembre 2010

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; CHAUFFEUR PROFESSIONNEL DE VÉHICULES AUTOMOBILES; INCAPACITÉ DE TRAVAIL; CERTIFICAT MÉDICAL; RÉSILIATION EN TEMPS INOCCASIONNEL; DÉPENS ; FARDEAU DE LA PREUVE | A l'instar des premiers juges, la Cour a estimé que la protection pour résiliation en temps inopportun ne pouvait s'appliquer à T, chauffeur-livreur, dans la mesure où, s'il avait bien fourni un certificat de travail attestant de son incapacité de travailler en raison d'une tendinite et d'un lumbago le jour concerné, il ne s'était rendu chez le médecin qu'en sortant du travail à 14h30 et alors qu'il ne s'était plaint d'aucun problème de santé avant son rendez-vous. Le congé était donc valable. | LJP.76 ; CC.8 ; CO.336; CO.336c

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans la forme et le délai prévus par l'art. 59 de la Loi sur la juridiction des prud'hommes (ci-après LJP), l'appel est recevable. La valeur litigieuse étant supérieure à 1'000 fr., la Chambre d'appel est compétente pour statuer sur le litige (art. 56 LJP).

E. 2

Il ne sera pas donné suite à la demande de l'appelant à ce qu'il soit procédé à l'audition de nouveaux témoins. En effet, la Cour s'estime suffisamment renseignée sur les faits de la cause pour se prononcer sur les points litigieux en appel. L'audition d'autres témoins n'apparaît pas comme étant de nature à influencer l'issue du litige.

E. 3

En appel, pour la première fois, l'appelant réclame la condamnation de l'intimée à lui verser une indemnité pour vacances non prises, pour des heures supplémentaires non payées ainsi que pour la prime de l'année 2009. Il réclame, en outre, la production d'un certificat de travail conforme à l'art. 330a al. 1 CO, celui reçu ne l'étant pas.

E. 3.1

Selon l'art. 312 de la loi de procédure civile (ci-après LPC), applicable à titre supplétif à la procédure prud'homale (art. 11 LJP), la Cour ne peut statuer sur aucun chef de demande qui n'a pas été soumis aux premiers juges, à moins qu'il ne s'agisse : a) de compensation pour cause postérieure au jugement de première instance; b) d'intérêts, loyers et autres accessoires échus depuis ce jugement; c) de dommages et intérêts pour le préjudice subi après le jugement; d) de demande provisionnelle pendant la litispendance. Cet article pose le principe du double degré de juridiction qui veut que le litige soumis au juge d'appel soit identique à celui dont le premier juge avait été saisi : mêmes caractéristiques de personnes, de conclusions, d'allégués de fait et de preuve (Bertossa/Gaillard/Guyet/Schmidt ,

Commentaire de la Loi de procédure civile genevoise, n. 1 ss . ad art. 312 LPC).

E. 3.2

En l'espèce, les conclusions susvisées n'ont jamais été formulées en première instance. Les débats n'ont, par ailleurs, nullement porté sur les heures supplémentaires prétendument accomplies, les vacances non prises, l'indemnité de fin d'année ou la teneur du certificat de travail remis à l'employé en 2009. Le fait que l'appelant ait changé de conseil à l'occasion de la procédure devant la Cour de céans ne constitue pas une exception au principe du double degré de juridiction consacré à l'art. 312 LPC. Il en va de même lorsque l'appelant invoque avoir procédé de la sorte par économie de procédure. Partant, il s'agit de conclusions nouvelles qui sont irrecevables.

E. 4

L'appelant soutient que son licenciement lui a été notifié alors qu'il était en incapacité de travail et est, par conséquent, frappé de nullité.

E. 4.1.1

L'art. 336c al. 1 let. b CO stipule que l'employeur ne peut pas résilier le contrat, après le temps d'essai, pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant 180 jours à partir de la sixième année de service. L'al. 2 de cette même disposition prévoit que le congé donné pendant cette période est nul ; si le congé a été donné avant cette période et si le délai de congé n'a pas expiré avant ladite période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période. Selon l'art. 8 CC, il appartient au travailleur de prouver son empêchement de travailler (ATF du 12 décembre 1995 in JAR 1997, p. 132). Le certificat médical ne constitue pas une preuve absolue. Ainsi, le juge est habilité à s'écarter du résultat médical lorsque le comportement du travailleur (notamment lorsque celui-ci s'est rendu normalement sur son lieu de travail alors qu'il bénéficiait pourtant d'un certificat médical) permet de conclure à l'absence d'une incapacité de travail effective (Rehbindler , Berner Kommentar, n. 18 ad art. 324a CO et la jurisprudence citée ; Wyler , Droit du travail, p. 224 ss . ; Carruzzo , Le contrat individuel de travail, n. 6 ad art. 324a CO). Ainsi, le Tribunal fédéral a jugé que l'employé qui s'était présenté au travail alors qu'il était au bénéfice d'un certificat médical faisant état d'une incapacité de travail ne pouvait pas bénéficier de la protection de l'art. 336c al. 1 let. b CO (ATF non publié 4A_227/2009 du 28 juillet 2009, consid. 3.2 ; 4C.141/2005 du 9 juin 2005, consid. 1).

E. 4.1.2

Lorsque le destinataire d'un courrier recommandé est absent, et qu'aucun tiers n'est habilité à en accuser réception, un avis de passage l'invitant à retirer cet envoi auprès de l'office postal sera déposé dans sa boîte aux lettres. Cet avis est présumé avoir été correctement délivré, de sorte que le fardeau de la preuve de la non-réception de l'invitation de retrait incombe au destinataire (Amstutz/Arnold , Basler Kommentar, n. 31 ad art. 44 LTF).

E. 4.2

En l'espèce, les parties divergent quant à la teneur exacte de l'entretien qui s'est déroulé le 17 mars 2009, à l'initiative de l'appelant. Il est cependant établi qu'une lettre de licenciement a bien été adressée à ce dernier sous pli recommandé du même jour, pli qu'il conteste avoir reçu. L'appelant n'étaye pas plus en avant cette dernière affirmation, de sorte que son comportement ne peut s'expliquer que par le fait qu'il connaissait déjà le contenu dudit

courrier avant de le recevoir. Il apparaît donc hautement vraisemblable que l'appelant s'est vu signifier son licenciement à l'occasion de l'entretien du 17 mars 2009, avec la précision qu'il recevrait ultérieurement une lettre de confirmation sous pli recommandé. L'appelant a certes fourni un certificat médical attestant d'une incapacité de travail débutant le 17 mars 2009. Toutefois, celui-ci a confirmé avoir travaillé pour l'intimée en date du 17 mars 2009, avant de se rendre chez son médecin de famille « en sortant du travail vers les 14h30 » (PV d'audience du 20 janvier 2010, p. 2). De plus, l'appelant ne s'est plaint d'aucun problème de santé durant sa journée de travail, alors que le constat médical du 18 juin 2010 a exposé qu'il souffrait d'une tendinite et d'un lumbago depuis le 17 mars 2009. Par conséquent, il ressort du comportement de l'appelant, en particulier de sa présence sur son lieu de travail durant la journée du 17 mars 2009, qu'il n'était pas encore en incapacité de travail au moment où son congé lui a été signifié oralement, soit lors de l'entretien du 17 mars 2009. C'est donc à bon droit que les premiers juges ont estimé que le congé avait été donné avant la période de protection prévue à l'art. 336c al. 1 let. b CO et qu'il était donc pleinement valable. Partant, le jugement querellé sera confirmé sur ce point.

E. 5

L'appelant se prévaut ensuite, subsidiairement, du caractère abusif de son congé, lequel lui aurait été signifié en représailles aux prétentions qu'il avait fait valoir à l'encontre de l'intimée. A ce titre, il réclame une indemnité pour licenciement abusif.

E. 5.1

L'art. 336 al. 1 let. d CO vise le congé-représailles ou congé-vengeance. Il 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 cependant être ni chicanière ni téméraire car elle empêcherait une résiliation en elle-même admissible (ATF non publié 4C.237/2005 du 27 octobre 2005, consid. 2.2 et les références citées ; 4C.97/2006 du 6 juin 2006, consid. 3.1). Selon l'art. 8 CC, c'est à la partie qui invoque le congé-représailles de prouver le rapport de causalité entre la prétention qu'elle a fait valoir et le licenciement (Stahelin/Vischer , Kommentar zum schweizerischen Zivilgesetzbuch, n. 25 ad art. 336 CO).

E. 5.2

In casu , l'appelant affirme avoir sollicité l'entretien du 17 mars 2009 dans le but de se plaindre du fait que l'intimée lui avait déduit une semaine de vacances sur son salaire du mois de décembre 2008, ainsi que réduit le montant de sa prime et de son treizième salaire. L'intimée ne conteste pas cela puisqu'elle a reconnu que l'appelant lui avait fait part, à cette occasion, « de ses mécontentements au sujet de plein de petites choses que j' [l'intimée] avais déjà expliqué plusieurs fois dans le passé » (PV d'audience du 20 janvier 2010, p. 4). Le témoin H___ a confirmé que l'appelant s'était plaint du changement dans le système de récupération des samedis travaillés (PV d'audience du 4 mars 2010, p. 5). Toutefois, il n'apparaît pas que les réclamations de l'appelant soient à l'origine de son licenciement. Le motif de la résiliation des rapports de travail résulte bien plutôt du comportement de l'appelant à l'égard de l'intimée ainsi qu'envers les clients de celle-ci. En effet, le témoin H___ a déclaré que l'appelant refusait de faire certaines tâches qui lui étaient déléguées ainsi que de livrer certains clients dépendant pourtant de sa zone de livraison, tout en

précisant que celui-ci avait fait l'objet de plusieurs rappels à l'ordre à ce sujet (PV d'audience du 4 mars, p. 4). Plusieurs clients ont confirmé les difficultés persistantes rencontrées avec l'appelant, particulièrement s'agissant du retard dans les livraisons, allant jusqu'à se plaindre directement auprès de l'intimée (témoins D___, F___ et G___). Le témoin G___ a même déclaré que l'appelant l'avait « envoyé sur les roses » lorsqu'il s'était une nouvelle fois plaint de livraisons tardives (PV d'audience du 4 mars 2010, p. 4). Le témoin C___ a certes déclaré que l'appelant n'avait, à sa connaissance, pas rencontré de problèmes avec la clientèle de l'intimée. Toutefois, ses déclarations doivent être relativisées puisque il a précisé ne pas avoir été « en contact avec la clientèle de l'entreprise » (PV d'audience du 4 mars 2010, p. 3). Les nouvelles auditions auxquelles il a été procédé en appel ne sont pas de nature à modifier l'appréciation de la Cour. Le témoin L___ a d'ailleurs précisé que, s'il n'avait jamais eu à subir le retard de l'appelant, c'était tout simplement parce qu'il « n'avait pas d'horaire précis pour les livraisons » (PV d'audience du 15 novembre 2010, p. 3). Par conséquent, c'est à juste titre que les premiers juges ont retenu que le licenciement de l'appelant était lié à son comportement vis-à-vis de la clientèle et non pas aux prétentions qu'il avait formulées s'agissant des déductions opérées sur son salaire du mois de décembre 2008. Partant, le jugement querellé sera également confirmé sur ce point.

E. 6

Enfin, l'appelant conclut à la condamnation de l'intimée au paiement des frais et dépens de l'instance, comprenant une équitable indemnité valant participation à ses honoraires d'avocat.

E. 6.1

Il est constant qu'en matière prud'homale, la partie souhaitant l'assistance d'un avocat est censée prendre les frais en découlant à sa propre charge (Aubert in SJ 1987, p. 574). Ainsi, et compte tenu du fait que les prétentions de l'intimée ne sont pas téméraires (art. 76 al. 1 LJP), il ne sera pas alloué de dépens à l'appelant. Par ailleurs, la procédure est gratuite pour les parties, sous réserve de l'émolument de mise au rôle, lorsque le montant litigieux excède 30'000 fr., ce qui n'est pas le cas en l'espèce (art. 76 et 78 a contrario LJP).

E. 6.2

Enfin, il n'y a pas lieu d'octroyer des dépens à l'intimée, l'appelant n'ayant pas plaidé avec témérité (art. 76 al. 1 LJP).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.