

GE_GERICHTE C/20417/2015 vom 8. März 2017

GE Cour de justice, 2017-03-08, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_20417_2015

FR: GE_GERICHTE C/20417/2015 du 8 mars 2017

IT: GE_GERICHTE C/20417/2015 del 8 marzo 2017

Regeste

INTERPRÉTATION(SENS GÉNÉRAL) ; STAGE ; CONTRAT D'APPRENTISSAGE;
DROIT AU SALAIRE ; RÉSILIATION ABUSIVE | CO.322; CO.18; CO.344

Erwägungen

E. 7

janvier 2013 entre les parties de contrat de stage et non de contrat d'apprentissage. En l'absence de dispositions dans la CCT réglant le salaire minimal dû dans ce type de contrat ou d'autres normes impératives en la matière, les parties étaient libres, en vertu du principe de la liberté contractuelle, de déterminer la rémunération qu'elles jugeaient adéquate. Si l'appelant soutient que la situation devait être amenée à évoluer, il n'établit toutefois pas qu'un accord, modifiant le contrat initialement conclu, serait effectivement intervenu entre les parties. En particulier, il ne démontre pas que l'intimée se serait engagée à l'inscrire dans une école professionnelle. Le témoignage de son père, dont la valeur probante est limitée compte tenu du lien de parenté qui existe, n'a pas été corroboré par celui du conseiller de l'ORFI, notamment présent lors de l'entretien au cours duquel l'intimée aurait indiqué qu'elle procéderait à l'inscription de l'appelant dans une école professionnelle à la rentrée 2015. Par ailleurs, un changement de statut de l'appelant, et partant de ses conditions salariales, ne pourrait être pris en considération qu'à partir du moment où il entre effectivement en vigueur. Or, aux dires de l'appelant lui-même, si l'intimée lui a promis de modifier son contrat de stage en un contrat d'apprentissage, elle ne s'est toutefois jamais exécutée. Compte tenu de ce qui précède, la décision des premiers juges de débouter l'appelant de ses conclusions en paiement d'une différence de salaire n'est pas critiquable. 4. 4.1 L'appelant reproche aux premiers juges d'avoir considéré que son licenciement n'était pas abusif. Il soutient que le fait qu'il ait consulté un avocat prouve qu'il pensait de bonne foi que l'intimée devait l'inscrire dans une école professionnelle et le former. Cette perception était au demeurant légitime compte tenu de l'intitulé du contrat et de la mention de sa qualité d'apprenant. Il n'avait par ailleurs pas été tenu compte que son licenciement était également intervenu après qu'il avait sollicité une augmentation de salaire, laquelle était légitime, le fait que le contrat mentionne que le montant du salaire était " estimé à ce jour " laissant penser que sa rémunération devait évoluer. Il n'a également pas été tenu compte qu'un congé peut être considéré comme abusif en présence de circonstances dont la gravité est comparable à celles mentionnées à l'art. 336 CO. Or, il était choquant qu'un employé puisse être licencié, de surcroît par téléphone, à la suite de l'envoi d'un courrier demandant des explications quant à ses conditions de travail peu habituelles. 4.2 Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de

reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336ss CO; ATF 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.1).

4.2.1 En vertu 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 " doit être interprétée de manière large. Elle 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). 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 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). L'employeur qui soutient que l'employé est de mauvaise foi doit l'établir (sur la preuve du contraire, cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A_474/2014 du 9 juillet 2015 consid. 6.2.1). Ainsi, alors que l'employé de bonne foi (art. 3 al. 1 CC) peut bénéficier de la protection de l'art. 336 al. 1 let. d CO sans démontrer le bien-fondé de sa prétention, l'employeur, de son côté, s'il entend établir la mauvaise foi de l'employé, doit démontrer que l'employé savait qu'il faisait valoir des prétentions totalement injustifiées, ou chicanières ou présentant un caractère téméraire (arrêt du Tribunal 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.2). Enfin, les prétentions émises par l'employé doivent encore avoir joué un rôle causal dans la décision de l'employeur de le licencier (ATF 136 III 513 consid. 2.6).

4.2.2 La liste des cas énumérés à l'art. 336 al. 1 et 2 CO dans lesquels la résiliation est abusive n'est pas exhaustive, de sorte qu'une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances (ATF 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.2). Il faut cependant que ces autres situations apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés par l'art. 336 CO (ATF 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.2). Ainsi, un congé peut notamment être abusif en raison de la manière dont il est donné (ATF 132 III 115 consid. 2.2; 131 III 535 consid. 4.2), lorsqu'il y a une disproportion évidente des intérêts en présence (ATF 132 III 115 consid. 2.4; 131 III 535 consid. 4.2) ou lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but (ATF 132 III 115 consid. 2.4; 131 III 535 consid. 4.2).

4.3 En l'espèce, il n'est pas contesté que le contrat de formation de l'appelant a été résilié en raison du fait qu'il a demandé, par courrier de son conseil du 20 janvier 2015, des explications sur les raisons pour lesquelles l'intimée n'avait pas procédé à son inscription dans une école professionnelle. Cette dernière a en effet reconnu que l'envoi de ce courrier avait rompu le lien de confiance qui l'unissait à l'appelant, déjà tenu compte tenu de l'absence de motivation de celui-ci, raison pour laquelle elle avait décidé de le licencier. L'appelant ne démontre toutefois pas que les conditions permettant de retenir l'existence d'un congé abusif au sens de l'art. 336 al. 1 let. d CO seraient réunies. D'une part, il est douteux qu'il puisse être considéré qu'en demandant à l'intimée des explications sur les raisons pour lesquelles il n'avait jamais été inscrit dans un centre de formation professionnelle, l'appelant a formulé une prétention, une simple demande d'explications n'étant pas encore l'expression d'un droit.

D'autre part, il a été établi au considérant 3.3 que le contrat de formation conclu par les parties en date du 7 janvier 2013 était destiné à permettre à l'appelant d'acquérir une expérience et des compétences professionnelles et non à lui offrir une formation complète équivalente à un apprentissage, ce qui aurait nécessité son inscription dans une école professionnelle. Il a également été établi qu'il n'avait pas été démontré qu'un accord, modifiant ledit contrat de formation, serait intervenu ultérieurement entre les parties. Ainsi, l'éventuelle prétention exercée par l'appelant ne résultait pas du contrat de formation, lequel avait uniquement pour objet de lui offrir une formation pratique. Pour ces motifs déjà, l'application de l'art. 336 al. 1 let. d CO doit être exclue. De surcroît, comme l'ont retenu les premiers juges, l'appelant ne pouvait ignorer que la prétention qu'il faisait valoir n'était pas fondée. Il résulte en effet du dossier que le contrat de formation du 7 janvier 2013 a été conclu car l'appelant avait échoué à deux reprises sa première année d'AFP dans le domaine d'activité de l'intimée et qu'il ne pouvait dès lors plus poursuivre cette formation. L'appelant, qui a participé aux pourparlers en vue de la signature du contrat, ne pouvait ainsi ignorer qu'il n'avait plus la possibilité d'effectuer un AFP dans ce domaine. Par ailleurs, dans la mesure où l'AFP est destinée aux élèves éprouvant des difficultés à suivre un cursus CFC, il ne pouvait également pas ignorer qu'il ne disposait pas des compétences nécessaires pour effectuer un CFC dans le domaine d'activité de l'intimée. L'appelant a d'ailleurs reconnu que son engagement n'avait pas pour but l'obtention d'un CFC. C'est par conséquent à bon droit que les premiers juges ont retenu que l'appelant n'était pas de bonne foi en formulant la prétention litigieuse. Par ailleurs, contrairement à ce que soutient l'appelant, les circonstances dans lesquelles son licenciement lui a été signifié ne rendent pas celui-ci abusif. En effet, le simple fait qu'un licenciement intervienne après qu'un employé ait émis une revendication ne saurait suffire pour le qualifier d'abusif sous peine de vider de sa substance l'art. 336 al. 1 let. d CO. De même, si la décision de l'intimée de mettre un terme au contrat de formation de l'appelant par téléphone peut paraître discourtoise, il ne saurait être retenu que cette manière de procéder est constitutive d'un abus, faute de revêtir un niveau de gravité suffisant. L'appelant ne soutient en particulier pas que ce comportement aurait porté atteinte à sa personnalité. Enfin, l'appelant ne démontre pas que son licenciement serait également intervenu au motif qu'il aurait demandé une augmentation de salaire. Il n'existe en effet aucun élément au dossier permettant de retenir qu'il aurait soumis une telle demande à l'intimée. En particulier, le courrier qu'il a adressé à cette dernière en date du 20 janvier 2015, quelques jours avant son licenciement, ne contient aucune revendication salariale et l'intimée conteste qu'une augmentation de salaire lui ait été demandée. Partant, c'est à juste titre que l'autorité précédente a retenu que le congé signifié en date du 4 février 2015 à l'appelant n'était pas abusif. Au vu de ce qui précède, l'appel sera rejeté et le jugement entrepris confirmé. 5.

5.1 L'intimée, qui invoque l'art. 115 CPC, requiert la condamnation de l'appelant au paiement des frais judiciaires, ainsi que l'octroi de dépens. Elle fait valoir que l'appel est téméraire, l'appelant étant de mauvaise foi lorsqu'il persiste à soutenir qu'il n'a compris ni le but de son engagement ni les modalités de sa rémunération. 5.2 L'art. 116 al. 1 CPC autorise les cantons à prévoir des dispenses de frais. A teneur de l'art. 71 du Règlement fixant le tarif des frais en matière civile (RTFMC), il n'est, dans les causes soumises à la Chambre des prud'hommes, pas prélevé de frais judiciaires lorsque, comme c'est le cas en l'espèce, la valeur litigieuse est inférieure ou égale à 50'000 fr. En outre, l'art. 22 al. 2 LaCC prévoit qu'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. Toutefois, selon l'art. 115 CPC, les frais judiciaires peuvent,

même dans les procédures gratuites, être mis à la charge de la partie qui a procédé de façon téméraire ou de mauvaise foi. Procède notamment de la sorte la partie qui interjette un recours dépourvu de la moindre chance de succès ou qui soutient en procédure une thèse si évidemment mal fondée que toute personne raisonnable s'en abstiendrait (Tappy, in CPC commenté, 2011, n. 4 ad art. 115 CPC et les références citées). Le juge applique l'art. 115 CPC avec retenue (Rüegg, BSK ZPO, 2013, n. 2 ad art. 115 CPC). Selon la lettre claire de l'art. 115 CPC, cette disposition ne s'applique qu'aux frais judiciaires (art. 95 al. 2 CPC) et non aux dépens (art. 95 al. 3 CPC; Tappy, op. cit., n. 9 ad art. 115 CPC). 5.3 En l'espèce, l'appel n'apparaissait pas d'emblée dépourvu de toute chance de succès, même si certains des arguments soulevés étaient dénués de pertinence, de sorte qu'il ne peut être retenu que l'appelant aurait usé de mauvaise foi ou de procédés téméraires. Il ne se justifie donc pas de mettre à sa charge les frais judiciaires. De même, il ne se justifie pas de le condamner à s'acquitter de dépens en faveur de l'intimée. L'art. 115 CPC, dont les conditions ne sont en tout état pas réunies, ne s'applique en effet qu'en matière de frais judiciaires. Il n'y a en conséquence pas lieu de s'écarter de l'art. 22 al. 2 LaCC qui exclut l'octroi de dépens dans les procédures prud'homales. * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 1 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 20 octobre 2016 par A_____ contre le jugement JTPH/354/2016 rendu le 20 septembre 2016 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/20417/2015-1. Au fond : Confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Madame Florence KRAUSKOPF, présidente; Monsieur Roberto SPINELLI, juge employeur; Monsieur Roger EMMENEGGER, juge salarié; 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.