

GE_GERICHTE C/20646/2011 vom 28. März 2013

GE Cour de justice, 2013-03-28, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_20646_2011

FR: GE_GERICHTE C/20646/2011 du 28 mars 2013

IT: GE_GERICHTE C/20646/2011 del 28 marzo 2013

Regeste

TRAVAIL; RÉSILIATION ABUSIVE; FARDEAU DE LA PREUVE; PREUVE FACILITÉE; PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ | CO.336 CC.8 CO.328

Erwägungen

E. 30

août 2012, le Tribunal des Prud'hommes a déclaré recevable la demande formée le 31 octobre 2011 par A_____ contre B_____ (ch. 1 du dispositif), a condamné B_____ à payer à A_____ 5'833 fr. 35 brut, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 mars 2011 à titre de treizième salaire (ch. 2), a invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales, légales et usuelles (ch. 3), et a débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 4). En substance, et s'agissant des faits litigieux en appel, les premiers juges ont retenu que A_____ ne donnait pas satisfaction à son employeur, qu'il se trouvait en conflit avec plusieurs de ses collègues de travail, lesquels s'étaient plaints de son attitude, et que A_____ acceptait difficilement les remarques qui lui étaient adressées. Selon les premiers juges, la résiliation des rapports de travail avait été motivée par une insatisfaction de l'employeur justifiée par les insuffisances du travailleur, qui n'avait pas pu démontrer que les motifs invoqués à l'appui du licenciement étaient inexistantes ou que le congé serait en réalité motivé par son âge; il ne pouvait dès lors prétendre à l'octroi d'une indemnité pour licenciement abusif. Les premiers juges ont en outre estimé que A_____ ne pouvait prétendre à une indemnité pour tort moral, n'ayant pas prouvé la relation de causalité naturelle et adéquate entre ce qu'il avait subi lors de son licenciement et les troubles dépressifs qu'il présentait. C. a. Par acte expédié au greffe de la Cour de justice le 1^{er} octobre 2012, A_____ appelle de ce jugement, dont il sollicite l'annulation. Il conclut à la condamnation de B_____ au paiement de 45'500 fr. plus intérêts à 5% l'an dès le 31 mars 2011 et 20'000 fr. plus intérêts à 5% l'an dès le 8 avril 2010, ainsi qu'à la confirmation, pour le surplus, du jugement entrepris. Il produit, par courrier de son conseil du 16 octobre 2012 une attestation du Dr R_____ du 8 octobre 2012, ainsi qu'un courrier du Dr U_____ du 2 octobre 2012. b. B_____ conclut, par mémoire en réponse du 15 novembre 2012, au déboutement de A_____ de toutes ses conclusions et à la confirmation du jugement entrepris, avec suite de frais et dépens. EN DROIT 1. 1.1 Interjeté dans la forme et le délai prescrits par la loi (art. 311 al. 1 CPC), l'appel est recevable. 1.2 La valeur litigieuse s'élevant à plus de 10'000 fr., il s'agit d'un appel (art. 308 al. 1 let. a CPC). 1.3 L'appel peut être formé pour violation du droit et constatation inexacte des faits. La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen, tant en fait qu'en droit (Hohl, Procédure civile, tome II, 2010, n. 2314 et 2416; Rétornaz, L'appel et le recours, in Procédure civile suisse, Les grands thèmes pour les praticiens, 2010, p. 349 ss, n. 121). 2. 2.1 Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et les moyens de preuves nouveaux ne sont pris en considération en

appel que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et s'ils ne pouvaient pas être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de diligence (let. b). Pour les nova improprement dits visés par l'al. 1 let. b CPC, il appartient au plaideur qui entend les invoquer devant l'instance d'appel de démontrer qu'il a fait preuve de la diligence requise, ce qui implique notamment d'exposer précisément les raisons pour lesquelles le moyen de preuve n'a pas pu être introduit en première instance (Jeandin, Code de procédure civile commenté, 2011, Bohnet/Haldy/Jeandin/Schweizer/Tappy [éd.], n° 8 ad art. 317 CPC ; Reetz/Hilber, in Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO), Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger [éd.], 2010, n° 61 ad art. 317 CPC).

2.2 En l'espèce, l'appelant a produit, par courrier de son conseil déposé au greffe de la Cour le 18 octobre 2012, deux attestations médicales établies, respectivement, les 2 et 8 octobre 2012. L'appelant n'allègue ni n'établit s'être trouvé dans l'impossibilité de faire établir ces attestations médicales avant le dépôt, le 1^{er} octobre 2012, de l'appel. Il y a dès lors lieu de retenir que ces documents auraient pu être produits avec celui-ci si l'appelant avait fait preuve de diligence. Partant, ces deux pièces, tardives, sont irrecevables.

3. L'appelant reproche aux premiers juges d'avoir procédé à une constatation inexacte des faits et, ce faisant, d'avoir violé l'art. 336 CO en ne retenant pas que le congé était abusif, tant dans son motif que dans la façon avec laquelle il avait été donné. A l'appui de ses griefs, il allègue que le témoignage de C_____ contient une contradiction majeure avec les pièces et les déclarations des autres témoins. La séance du 8 avril 2010 n'avait ainsi pas pour but de parler à l'appelant des différentes réclamations de ses collègues de travail et que le témoin aurait appris, lors de cette réunion, qu'il arrivait à l'appelant de quitter la salle de contrôle. En réalité, à teneur des pièces et des autres témoignages, C_____ avait " monté un dossier à charge ", contre l'appelant, " pour l'amener à accepter d'être remplacé par l'aide-contrôleur G_____ et obtenir [...] une réduction de salaire et une rétrogradation au poste d'aide-contrôleur ". C_____ avait en effet demandé aux autres collaborateurs de rédiger des rapports sur l'appelant, dès janvier 2010. Le Tribunal n'avait ainsi pas examiné la mauvaise foi de l'employeur, dont l'unique but était, lors de la séance du 8 avril 2010, d'exercer une pression telle sur l'appelant qu'il accepte les nouvelles propositions, alors que l'employeur n'avait aucune intention de reprendre l'appelant à son service. L'appelant reproche par ailleurs au Tribunal d'avoir passé sous silence le fait que son aide-contrôleur, G_____, laissait également inoccupée la salle de contrôle lorsqu'il faisait sa ronde à 04h00 et que l'appelant partait relever les numéros d'immatriculation des véhicules présents dans le parking. Or, G_____ n'avait pas été sanctionné pour cela, alors qu'il avait la même obligation; il avait même été promu à la place de l'appelant après le congé donné à celui-ci. Les premiers juges avaient ainsi refusé d'examiner " l'énorme hypocrisie et mauvaise foi " qui étaient à l'origine du licenciement de l'appelant. Enfin, l'appelant reproche au Tribunal d'avoir accepté sans critique les témoignages de ses collègues, qui se connaissaient tous, étaient proches de C_____, et qui avaient été directement sollicités par celui-ci dans le but d'obtenir le changement de statut de l'appelant, et, s'agissant de G_____, de reprendre son poste. Dès lors, ce n'était pas " la faute " de l'appelant qui avait été à l'origine de son licenciement, " mais bien sa personnalité ".

4. 4.1 En vertu de 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 (ATF 132 III 115 consid. 2.1 p. 116; 131 III 535 consid. 4.1 p. 538; 127 III 86 consid. 2a p. 88).

4.2 Le droit

de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO; ATF 132 III 115 consid. 2.1 p. 116; 131 III 535 consid. 4.1 p. 538; 130 III 699 consid. 4.1 p. 701). Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (arrêt 4C.282/2006 du 1er mars 2007 consid. 4.3). Parmi les cas de congés abusifs prévus spécialement par la loi, l'art. 336 al. 1 let. a CO, déclare abusif le congé donné pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte, sur un point essentiel, un préjudice grave au travail dans l'entreprise. Cette disposition vise le congé discriminatoire, fondé par exemple sur la race, la nationalité, l'âge, l'homosexualité, les antécédents judiciaires, la maladie ou encore la séropositivité (ATF 127 III 86 consid. 2a ; arrêt du Tribunal fédéral 4C.326/2006 du 22 mai 2007 consid. 4.1). Cette disposition protectrice ne s'applique donc pas lorsque le travailleur présente des manquements ou des défauts de caractère qui nuisent au travail en commun, sans qu'il y ait à se demander si de telles caractéristiques constituent ou non une "raison inhérente à la personnalité" au sens de l'art. 336 al. 1 let. a CO (arrêt du Tribunal fédéral 4C.253/2001 du 18 décembre 2001 consid. 2a et b; ATF 127 III 86 consid. 2b p. 88; 125 III 70 consid. 2c p. 74). Ainsi, il a été jugé que le congé n'était pas abusif lorsqu'il était donné au travailleur qui, en raison de son caractère difficile, crée une situation conflictuelle qui nuit notablement au travail en commun (ATF 132 III 115 consid. 2.2 p. 117; 125 III 70 consid. 2c p. 74). Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en ligne de compte et que l'un d'entre eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié; si tel est le cas, le congé n'est pas abusif (TF, SJ 1995 p. 798; CAPH du 18 avril 2002, JAR 2003 p. 281).

4.3 En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif (ATF 123 III 246 consid. 4b). En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Selon le Tribunal fédéral, 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 doit fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (arrêts du Tribunal fédéral 4C.27/1992 du 30 juin 1992, publié in SJ 1993 p. 360, consid. 3a, confirmé par l'arrêt 4C.262/2003 du 4 novembre 2003, consid. 3.2; 4C.121/2001 du 16 octobre 2001, consid. 3b).

4.4 En l'espèce, le congé du 9 avril 2010 se réfère, d'une part, à l'entretien qui avait eu lieu la veille et, d'autre part, aux faits qui étaient reprochés à l'appelant et qui avaient justifié une déclaration signée de sa part. Le motif du congé invoqué par l'employeur est donc à rechercher dans la déclaration du 8 avril 2010 signée par l'appelant et contresignée par deux collaborateurs de l'intimée. Dans celle-ci, l'appelant reconnaissait avoir, à plusieurs reprises, quitté pendant son service de nuit la salle de contrôle pour se rendre dans le local "de colle" afin de télécharger des films, de telle sorte que plus personne n'était en charge de la sécurité dans les parkings gérés par l'intimée. Il reconnaissait également être conscient que par son absence à la salle de contrôle il avait mis en danger la sécurité d'autrui et n'avait pas rempli correctement son mandat de contrôleur responsable. Il admettait également avoir fait preuve de mauvaise volonté dans ses rapports avec ses collègues en refusant de collaborer lorsqu'ils avaient besoin de son aide ou de ses services. Dans la mesure où l'appelant conteste le contenu de cette déclaration, il y a lieu de déterminer si d'autres éléments viennent corroborer, ou non,

les motifs invoqués par l'employeur. 4.4.1 Il ressort des témoignages recueillis par le Tribunal qu'à tout le moins dès décembre 2009 ou janvier 2010, l'appelant s'était montré irritable et n'avait parfois pas accompli le travail qui était attendu de lui, comme par exemple ouvrir la barrière à un collègue voulant sortir d'un autre parking ou ne pas réagir lors d'une alarme incendie, incidents que l'appelant n'a au demeurant pas contestés. L'appelant a été décrit par ses collègues comme étant impulsif, imprévisible, caractériel, fier et n'admettant pas les remarques formulées à son encontre; il était ainsi difficile de travailler avec lui. Quand bien même les témoins se connaissaient tous, ce qui est normal dans une petite société, il ne s'agit pas là d'un motif pour mettre en doute leur témoignage. Rien n'établit, dans la procédure, que les collègues de l'appelant aient été particulièrement "proches" du directeur, comme le soutient l'appelant qui ne détaille d'ailleurs pas davantage cette proximité alléguée, ni que leur témoignage ne puisse être fiable. Le fait que l'aide-contrôleur G_____ ait été promu au poste de l'appelant n'est pas non plus suffisant pour rendre son témoignage inopérant, ce d'autant moins que les faits qu'il décrit sont corroborés par les témoignages des autres collègues, voire admis par l'appelant. En outre, si l'on ne peut pas retenir à l'encontre de l'appelant les avertissements qui lui avaient été adressés par écrit en 1993 et 1994 - puisqu'ils datent de plus de dix ans - on peut toutefois relever que l'appelant avait à nouveau été averti, par écrit, le 29 février 2008, pour avoir eu, volontairement, un comportement de nature à perturber l'activité des responsables des prises de caisses. Au vu de tous ces éléments, il sied de retenir que le motif allégué par l'employeur, s'agissant de l'attitude de l'appelant au travail, sa mauvaise volonté et ses refus de collaborer, qui avaient des conséquences directes et négatives sur l'accomplissement du travail de ses collègues, est réel. 4.4.2 S'agissant du motif tiré des absences de l'appelant de la salle de contrôle, ce fait n'est pas contesté et est, au surplus, établi. Dans sa demande (page 4, n. 22 et 23), l'appelant indique qu'il y a eu deux absences de la salle de contrôle qui n'ont duré que quelques minutes. En tout état de cause, le témoin E_____ a confirmé, lors de son témoignage, l'avoir vu dans le local " de colle", à deux reprises, les 9 et 11 décembre 2009, alors qu'il avait laissée inoccupée la salle de contrôle. En outre, l'appelant a admis qu'il procédait régulièrement au relevé des voitures présentes dans le parking, à 04h00, pendant que son aide-contrôleur procédait à la ronde, laissant ainsi, durant de longs instants, la salle de contrôle sans surveillance. On ne peut suivre l'appelant lorsqu'il allègue ne pas avoir su que la présence d'au moins une personne était obligatoire dans la salle de contrôle. Certes, il n'est pas établi que le descriptif de fonction des contrôleurs, du 1^{er} juin 1975, lui aurait été remis lors de son engagement ou lorsqu'il avait accédé à cette fonction en 1985, pas plus qu'il n'aurait reçu les mises à jour évoquées par le témoin F_____. En revanche, il est établi par les témoignages des collaborateurs, lesquels ont tous confirmé qu'une présence était obligatoire dans la salle de contrôle et que telle était la tâche du contrôleur. Cette obligation résulte par ailleurs du fait que le contrôle était assumé par un binôme et que la salle de contrôle du parking 1_____ était reliée à d'autres parkings, éloignés, dans lesquels étaient uniquement effectuées des rondes, de sorte que la sécurité de tous ces parkings reposait précisément sur la présence d'un contrôleur dans ladite salle, qui devait intervenir en cas d'alarme. Aucun des témoins entendus par le Tribunal n'a confirmé qu'il aurait été toléré, voire courant, - en dehors des urgences - de laisser la salle de contrôle sans surveillance, pour effectuer le relevé des véhicules, pour s'adonner à d'autres tâches ou, brièvement, pour des motifs privés, comme le soutient l'appelant. Dès lors, en laissant, régulièrement, la salle de contrôle inoccupée pour aller relever les plaques d'immatriculation des véhicules, ou, à deux reprises, pour vérifier son ordinateur privé en

décembre 2009, l'appelant a violé ses obligations contractuelles. Partant, le motif de congé est, ici également, réel, et répondait à un intérêt digne de protection de l'employeur, en raison de la perte de confiance que ces violations avaient entraînée. Peu importe que l'aide-contrôleur G _____ ait été informé du fait que la salle de contrôle était laissée sans surveillance vers 04h00 et n'ait pas été lui-même sanctionné pour ce fait. Cet employé effectuait, quant à lui, les rondes conformément à son cahier des charges et il incombait à l'appelant, en sa qualité de contrôleur - hiérarchiquement supérieur -, de demeurer dans la salle de contrôle durant celles-ci. Ce grief tombe dès lors à faux. 4.5 Dès lors que l'appelant n'a pas rendu vraisemblable que le congé aurait en réalité été donné en raison de son âge ou en raison de sa personnalité et que l'intimée, quant à elle, a démontré que les motifs sur lesquels était fondé le congé étaient réels, l'appelant sera débouté sur ce point. 5. L'appelant fait par ailleurs grief au Tribunal de ne pas avoir retenu que le congé était abusif en raison de la manière avec laquelle il avait été donné et parce qu'il a violait sa personnalité. Faisant preuve de mauvaise foi, l'intimée avait en réalité pour but de lui imposer un changement de fonction accompagné d'une baisse de salaire, voire de lui laisser croire qu'elle allait le réengager alors qu'elle n'avait en réalité pas cette intention ; le licenciement était par ailleurs disproportionné, un avertissement étant suffisant à faire cesser le " comportement fautif " de l'appelant. En outre, il avait été victime de nombreuses atteintes graves à sa personnalité : humiliations inutiles (lors de la séance du 8 avril 2010), grave atteinte à son honneur (lorsque le directeur avait mentionné le caractère pénal du téléchargement de films pédophiles), trahison de la promesse de le réengager, disproportion du licenciement alors que son collègue n'avait reçu aucune sanction pour la même faute. 5.1 La liste de l'art. 336 al. 1 et 2 CO n'est pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances. 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 p. 116 s.; 131 III 535 consid. 4.2 p. 538). Ainsi, un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné (ATF 132 III 115 consid. 2.2 p. 117; 131 III 535 consid. 4.2 p. 538), parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi (ATF 135 III 115 consid. 2.2 p. 117; 131 III 535 consid. 4.2 p. 538; 125 III 70 consid. 2b p. 73), lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur (ATF 132 III 115 consid. 2.2 p. 117; 131 III 535 consid. 4.2 p. 538 s.), quand il y a une disproportion évidente des intérêts en présence ou lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but (ATF 132 III 115 consid. 2.4 p. 118; 131 III 535 consid. 4.2 p. 539). Une violation grossière du contrat, notamment une atteinte grave de la personnalité dans le cadre d'une résiliation, peut rendre celle-ci abusive. Il faut considérer en particulier qu'en vertu de l'art. 328 CO, l'employeur a l'obligation de respecter et de protéger les droits de la personnalité de son employé. Il doit s'abstenir de toute atteinte aux droits de la personnalité qui n'est pas justifiée par le contrat et doit également les protéger contre des atteintes de la part des supérieurs, de collègues ou de tiers. Cette obligation est le corollaire du devoir de fidélité de l'employé (ATF 132 III 115 consid. 2.2 et réf. citées, JdT 2006 I p. 154). Selon la jurisprudence, il peut y avoir abus de droit en cas de disproportion évidente des intérêts en présence, en particulier lorsque la norme applicable a justement pour but de mettre en place une certaine balance des intérêts. Tel est le cas de l'art. 336 CO, dès lors que la résiliation abusive du contrat de travail exprime une limitation légale à la liberté contractuelle de celui qui met fin au contrat, afin de protéger le cocontractant qui a, pour sa part, un intérêt au maintien de ce même contrat. L'idée sous-jacente est avant tout d'offrir une protection sociale au salarié licencié

abusivement, dès lors que la protection du congé n'a pas de portée pratique pour l'employeur (arrêt du Tribunal fédéral 4A_190/2011 du 6 juin 2011, consid. 2.4; ATF 131 III 535 consid. 4.2 p. 539; Adrian Staehelin, in Zürcher Kommentar, 1996, no 4 ad art. 336 CO et les auteurs cités). Le Tribunal fédéral a toutefois précisé, dans un arrêt ultérieur (4A_419/2007 du 29 janvier 2008), que l'ATF 132 III 115 évoqué ci-dessus - dans lequel il avait admis le caractère abusif du licenciement d'un employé âgé de soixante-trois ans - était exceptionnel, voire extrême, et qu'il fallait tenir compte de toutes les circonstances du cas particulier et non s'en tenir au seul âge du collaborateur pour décider du caractère abusif - ou non - d'une résiliation (consid. 2.5). Ainsi, les principes découlant de l'ATF 132 III 115 ne sauraient faire systématiquement obstacle au licenciement d'un collaborateur d'un certain âge et ayant œuvré durant de longues années au service du même employeur, lorsque le rendement du travailleur diminue à tel point qu'il n'est plus en mesure d'exécuter à satisfaction les tâches qui lui sont confiées, ni d'assumer une autre occupation compatible avec ses ressources (consid. 2.6; Vischer, Die Betriebstreue des Arbeitnehmers als Schranke der Kündigungsfreiheit des Arbeitgebers, in recht 2006 p. 112 ss, spéc. n. 17 p. 116). S'il est vrai qu'un licenciement entraîne inéluctablement une péjoration de la situation économique du travailleur, cette circonstance ne saurait à elle seule - sous le couvert de la protection sociale de l'employé - être déterminante, mais est susceptible de prévaloir lorsque le congé n'a pas de portée propre pour l'employeur (arrêt du Tribunal fédéral 4A_419/2007 du 29 janvier 2008, déjà cité, consid. 2.7).

5.2 S'agissant la thèse relative au prétendu double jeu de l'intimée, s'il est établi, et non contesté, que le directeur avait pris conseil, en février 2010, auprès de la L_____ pour savoir comment procéder s'il venait à licencier l'appelant, il ressort des notes de cet entretien (pièce 10 intimée) que les reproches qu'il formulait à l'encontre de ce dernier (" caractère difficile, s'énervait facilement, non exécution des tâches de surveillances auxquelles il est astreint") ont été retenus comme réels par la Cour de céans. Pour tenir compte de l'âge de l'appelant, du nombre important d'années de service et de sa situation de famille difficile, l'intimée avait toutefois considéré la possibilité de lui proposer, à l'issue du délai de résiliation, de le réengager au poste d'aide-contrôleur à un salaire inférieur. Cette possibilité de réengagement a d'ailleurs été évoquée durant l'entretien du 8 avril 2010, mais n'avait pas été concrétisée par la suite, en raison de l'incapacité de travail de l'appelant. Il ressort donc des éléments à la procédure que les motifs réels du licenciement ont été le comportement de l'appelant et le fait qu'il ne respectait pas les obligations de surveillance qui lui incombaient, et non pas une intention de l'intimée d'obtenir, par le biais d'un licenciement -prétexte-, un nouveau contrat de travail avec l'appelant à des conditions défavorables pour ce dernier. On ne saurait reprocher au directeur d'avoir voulu, lorsque le responsable technique l'avait informé avoir entendu que l'appelant quittait son poste de contrôle, vérifier ces dires en sollicitant des exemples concrets des autres employés, puis recueillir la version de l'appelant. Ce dernier ayant admis les faits, c'est bien à ce moment-là que le directeur a eu la certitude que les informations qu'il avait reçues - oralement et par écrit - étaient exactes. Même si l'on devait retenir pour contradictoire le témoignage du directeur à ce sujet, soit lorsqu'il a affirmé n'avoir pris connaissance que lors de la séance du 8 avril 2010 des absences de l'appelant de la salle de contrôle alors qu'il avait été informé de ce fait préalablement par ses collaborateurs, l'appréciation que les premiers juges ont faite du témoignage du directeur dans son ensemble n'est pas critiquable, les faits retenus étant corroborés par les autres témoignages et les éléments de la procédure. Par ailleurs, aucun élément ne permet de retenir que l'intimée aurait soutiré à l'appelant, le 8 avril 2010, une reconnaissance de son

comportement fautif contre une promesse de réengagement qu'elle n'aurait ensuite pas honorée, ni qu'elle aurait fait cette promesse sans avoir, dès le départ, aucune intention de respecter. Il est au contraire établi que les motifs de licenciement allégués étaient réels et que l'intimée s'était réservée la possibilité de réengager l'appelant à l'issue du délai de résiliation. Par courrier du 16 juin 2010, l'intimée a répondu au conseil de l'appelant, qui l'avait interpellée à cet égard, que le dossier était en suspens en raison de l'arrêt maladie de l'appelant ; puis elle a déclaré ne pas pouvoir reprendre l'appelant à temps partiel, dans le solde du délai de résiliation, car l'activité de contrôleur ne s'y prêtait pas et l'avait libéré de l'obligation de travailler; enfin, elle a finalement renoncé à réengager l'appelant compte tenu de son incapacité de travail, qui constituait un élément nouveau. On ne saurait ainsi retenir, sur la base de ces circonstances, que l'intimée a joué un double jeu, qu'elle avait fait preuve, dès le début, de duplicité ou de mauvaise foi. Il ressort des éléments à la procédure que l'intimée avait un motif réel pour se séparer de l'appelant et un intérêt à lui signifier son congé. Elle a ensuite tenté, réellement, de lui proposer un réengagement, mais la maladie de longue durée de ce dernier a été un obstacle à ce projet. Dès lors, on ne peut conclure que l'intimée, en résiliant le contrat, a agi de manière contraire aux règles de la bonne foi ou que le congé serait abusif. 5.3 S'agissant de l'argument relatif à la disproportion du congé, on rappellera en premier lieu que la notion d'avertissement ne ressortit pas à la procédure de licenciement ordinaire mais à celle du licenciement immédiat (arrêt du Tribunal fédéral 4A_419/2007 du 29 janvier 2008, consid. 2.6). Dès lors, même si l'on pourrait regretter que l'intimée n'ait pas procédé à une évaluation régulière du travail de l'appelant, elle n'avait pas d'obligation légale de le faire, ni de l'avertir avant de lui signifier un congé ordinaire. Il résulte au demeurant des éléments au dossier que l'appelant avait été averti, par écrit, en 2008 au sujet de la qualité de son travail. D'une manière générale, il a été décrit par ses collègues et supérieurs comme n'acceptant pas les remarques qui lui étaient formulées, ce qui implique que des remontrances, bien qu'orales, aient pu lui avoir été adressées mais qu'il ne les avait pas acceptées. L'appelant ne pouvait dès lors pas ne pas être conscient du risque de licenciement s'il n'améliorait pas son comportement ni qu'il courait un tel risque en laissant la salle de contrôle sans surveillance alors qu'il s'agissait d'une obligation liée à sa fonction et que la sécurité de plusieurs parkings en dépendait. Compte tenu de la perte de confiance engendrée par l'attitude de l'appelant au travail, on ne saurait conclure que l'intimée n'avait pas d'intérêt légitime à le licencier. On ne pouvait attendre de l'intimée qu'elle gardât à son service un collaborateur dont les prestations ne satisfaisaient plus aux exigences requises, voire compromettait l'accomplissement du travail de ses collègues, dans un domaine où la sécurité était prioritaire. Quand bien même l'appelant était âgé de 58 ans, qu'il était au service de l'intimée depuis 28 ans et que son comportement avait été irréprochable dans le passé, il n'existe pas, au vu des reproches réels formulés à l'encontre de l'appelant, une disproportion des intérêts en présence susceptible de faire apparaître le congé comme abusif. En outre, quand bien même l'attitude du directeur vis-à-vis de l'appelant, lors de la réunion du 8 avril 2010, apparaît discutable, en particulier s'agissant de la mention, devant des collaborateurs, du caractère pénal du téléchargement de films de nature pornographique voire pédophile - aucun élément, à teneur des enquêtes, ne permettant de penser que tel avait été le cas de l'appelant -, et que l'annonce de son licenciement a assurément été pénible pour l'appelant, ces éléments ne rendent pas le congé abusif pour autant. Il était loisible à l'appelant de ne pas signer la déclaration si elle ne correspondait ni aux propos tenus ni à la réalité, ou de suggérer une modification de son contenu. L'appelant allègue ne pas avoir été en mesure de réagir car sa tension artérielle

était très haute, mais n'a toutefois pas établi avoir été atteint dans sa santé à ce moment-là. La séance du 8 avril 2010, quoique peu amène, n'est pas de nature à constituer une atteinte à la personnalité de l'appelant telle qu'elle rendrait abusive le congé au sens de l'art. 336 CO.

5.4 La résiliation du contrat de travail de l'appelant n'étant pas abusive, aucune indemnité ne lui est due, de sorte que l'appel sera rejeté et le jugement querellé confirmé sur ce point. 6. L'appelant fait grief aux premiers juges de ne pas lui avoir alloué une indemnité pour tort moral de 20'000 fr., fondée sur l'art. 328 CO, en raison des souffrances dont il a pâti en raison de son licenciement. En l'occurrence, l'intimée n'a pas commis d'acte illicite (art. 49 CO), puisque la résiliation du contrat de travail n'est pas abusive. Il sera quoi qu'il en soit relevé qu'à teneur de deux constatations médicales (Dr S_____ et Dr T_____ du 24 juin 2011 ainsi que Dr Q_____ et Dr R_____ du 9 septembre 2011), la rupture amoureuse intervenue avant ou parallèlement au licenciement a eu un certain rôle, voire un rôle majeur dans le déclenchement de la dépression dont souffre l'appelant. Par conséquent, c'est à juste titre que les premiers juges n'ont pas retenu l'existence d'un lien de causalité adéquate entre le congé et la maladie de l'appelant. L'appel est dès lors également infondé sur ce point. 7. En principe, les frais (frais judiciaires et dépens) sont mis à la charge de la partie qui succombe (art. 95 et 106 al. 1 1^{ère} phrase CPC). En l'occurrence, les frais relatifs à l'appel sont arrêtés à 800 fr. et mis à la charge de l'appelant, qui succombe (art. 95, 96, 104 al. 1, 105 et 106 al. 1 CPC; 71 du Règlement fixant le tarif des frais en matière civile, ci-après RTFMC). Ces frais sont compensés avec l'avance fournie, laquelle reste acquise à l'Etat (art. 111 al. 1 CPC). Pour le surplus, il n'est pas alloué de dépens ni d'indemnité (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 : À la forme : Déclare recevable l'appel interjeté par A_____ contre le jugement JTPH/16/2012 rendu le 24 août 2012 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/20646/2011-3. Au fond : Confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel à 800 fr. Les met à la charge de A_____ et dit qu'ils sont compensés avec l'avance de frais fournie par celui-ci, avance qui reste acquise à l'Etat. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens ni d'indemnité. Siégeant : Madame Daniela CHIABUDINI, présidente, Monsieur Guido AMBUHL, juge employeur, Monsieur Michel DE COTE, 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.