

GE_GERICHTE C/20717/2002 vom 14. Mai 2004

GE Cour de justice, 2004-05-14, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_20717_2002

FR: GE_GERICHTE C/20717/2002 du 14 mai 2004

IT: GE_GERICHTE C/20717/2002 del 14 maggio 2004

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; FONDATION(PERSONNE MORALE); EXPOSITION(FOIRE); CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL; MÉCANICIEN; CAHIER DES CHARGES; MODIFICATION(EN GÉNÉRAL); INCAPACITÉ DE TRAVAIL; RECTIFICATION DE LA DÉCISION; HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES; RÉSILIATION EN TEMPS INOPPORTUN ; RÉSILIATION ABUSIVE; CONGÉ DE REPRÉSAILLES ; FARDEAU DE LA PREUVE; TORT MORAL; PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ | E a décidé de changer l'affectation de T, chef d'équipe, suite aux nombreuses plaintes élevées par les subordonnés de celui-ci au sujet de son comportement, sans modification de salaire. T s'est trouvé en incapacité de travail depuis lors. Au terme du délai de protection, E a déclaré résilier le contrat de travail de T au motif qu'il n'avait pas donné son accord au changement d'affectation, qu'il tenait des propos acerbes dans les lettres qu'il adressait à la direction, et pour divers comportements répréhensibles adoptés au cours des deux dernières années. Le délai de congé a ensuite été reporté du fait de la dégradation de l'état de santé de T. Celui-ci réclame fr. 132'000.- à titre de rémunération des heures supplémentaires, d'indemnité pour licenciement abusif et d'indemnité pour tort moral. La Cour procède à la rectification de diverses erreurs matérielles contenues dans le jugement du Tribunal. Sur le fond, la Cour constate que la résiliation des rapports de travail a été prononcée hors du délai de protection, de sorte qu'elle ne saurait être qualifiée d'abusive pour cette raison. Elle écarte également, faute de preuve, l'argument selon lequel T avait été licencié pour avoir réclamé le paiement de ses heures supplémentaires. En outre, la Cour rejette la demande en paiement d'une indemnité pour tort moral dès lors que E avait fait tout ce qui était raisonnablement exigible d'elle pour améliorer les relations de travail au sein de l'équipe de T, et où le nouveau cahier des charges de l'employé devait être discuté avec lui, ce qu'il avait toujours refusé de faire. Pour le surplus, la Cour d'appel constate que le paiement des heures supplémentaires effectuées notamment la nuit et le dimanche était bien dû au regard de la Convention collective applicable, de sorte que E doit y être condamnée. | LPC.160; CO.106; CO.328; CO.336.al1.leta; CO.336.al1.letd

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans la forme et le délai prévus par la loi (art. 59 de la loi sur la juridiction des prud'hommes, ci-après LJP), l'appel principal et l'appel incident sont recevables.

E. 2

L'appelant fait grief au Tribunal d'avoir mentionné à tort le nom K_____ dans le jugement entrepris, d'avoir oublié de faire figurer dans le dispositif le montant de fr. 3'521,50 reconnu à titre d'heures supplémentaires pour l'année 1996, d'avoir commis une erreur de plume, en

page 23 du jugement entrepris, en mentionnant 522,5 heures supplémentaires pour l'année 1999 au lieu de 552,5 heures. Au regard de l'article 160 LPC applicable par renvoi de l'article 11 LJP, il appert que les faits susmentionnés constituent des erreurs matérielles qui seront corrigées par la Cour par le biais du présent jugement (Bertossa / Gaillard / Guyet , Commentaire de la loi de procédure civile, ad art. 160 LPC n. 3).

E. 3

Reprenant en substance les motifs invoqués dans son mémoire de demande et mentionnés sous lettre Y ci-dessus « EN FAIT », l'appelant soutient que son licenciement était abusif au sens de l'article 336 alinéa 1 littera a et d CO, et constitutif d'un abus de droit. Partant, il réclame, à ce titre, une indemnité de fr. 39'585.-. a) La Cour examinera si le licenciement de T_____ devait être considéré comme abusif, en premier lieu, au sens de l'article 336 CO, puis au regard de l'article 2 alinéa 2 CC. En effet, l'article 336 CO concrétise le principe de la prohibition de l'abus de droit de sorte qu'il ne reste que peu de place pour l'application de ce principe (Favre / Munod / Tobler , Le contrat de travail Code annoté, Lausanne, 2001, ad art. 336 CO n. 1.3). La preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifié (art. 8 CC; ATF 123 III 251 c. 4b = JT 1998 305). Cependant, la preuve ayant souvent pour objet des éléments subjectifs, 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, et le motif abusif plus plausible. Cette présomption de fait n'a cependant pas pour effet de renverser le fardeau de la preuve. La partie demanderesse devra en outre alléguer et offrir un commencement de preuve d'un motif abusif de congé. De son côté, l'employeur ne peut alors plus rester inactif; il doit apporter les preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (SJ 1993 p. 360 ; Streiff / Von Kaenel , Arbeitsvertragsrecht, ad art. 336 N° 16 p. 346). La résiliation est valable même si l'employeur ne la motive pas, la motive faussement ou incomplètement. Lorsque plusieurs motifs entrent en jeu, et que l'un d'entre eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer, si, sans le motif illicite, le contrat de travail aurait tout de même été résilié; si tel est le cas, le congé n'est pas abusif (ATF du 11.11.93, W. S.A. c/ L.M. et réf. publié in SJ 1995 p. 798). Il y a lieu de rechercher ainsi lequel des deux motifs ayant causé le licenciement est prépondérant (ATF non publié du 8.2.94. U. c/ M. et C. cause n° 4C.295/1993 ; CAPH du 26.4.94 cause n° II/888/92). b) L'appelant allègue que son licenciement aurait été motivé par une cause inhérente à sa personnalité, respectivement le fait d'avoir fait valoir de bonne foi des prétentions contractuelles (appel du 8 janvier 2004, p. 20). L'article 336 alinéa 1 littera a CO dispose que le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie 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. Les raisons inhérentes à la personnalité du travailleur sont notamment l'origine, la race, la nationalité, l'appartenance religieuse, le sexe, l'âge, l'homosexualité, le statut familial, les antécédents judiciaires, la maladie et la séropositivité (ATF du 11.11.93 publié in SJ 1995 p. 798 et auteurs cités; SJ 1993 p. 357; Message du 9 mai 1984 concernant la révision des dispositions sur la résiliation du contrat de travail in FF 1984 II 622 -623; Streiff / Von Kaenel , op. cit., n° 5 ad art. 336 CO). A défaut de précision quant aux prétentions que l'appelant aurait fait valoir et dans l'hypothèse où il s'agirait de la rémunération des heures supplémentaires, la Cour relève que ce grief doit être soulevé dans le cadre de la littera d de l'article 336 alinéa 1 CO. Au surplus, il sera rappelé que l'appelant a été congédié après la période de protection instituée par l'article 336 alinéa 1 littera b CO de sorte que son

licenciement ne saurait être qualifié d'abusif du fait de sa maladie. En conséquence le licenciement de l'appelant n'était nullement abusif au sens de l'article 336 alinéa 1 lettre a CO. Le jugement attaqué sera confirmé sur ce point. c) L'appelant allègue avoir été licencié pour avoir fait valoir le paiement de ses heures supplémentaires. Au surplus, il soutient que E_____ aurait violé l'article 328 CO notamment en ne lui fournissant pas son nouveau cahier des charges, en refusant de le recevoir pour discuter des reproches formulés dans la lettre du 17 novembre 2000 et en ne discutant pas avec ce dernier de ses problèmes relationnels avec ses collègues préalablement à l'annonce de sa nouvelle affectation à la date précitée. A teneur de l'article 336 alinéa 1 lettre d CO, l'employeur ou le travailleur ne doit pas donner congé à l'autre partie parce qu'elle formule de bonne foi une prétention découlant des rapports de travail ou de la loi. Cette disposition vise les congés repréailles. Le travailleur peut ainsi faire valoir le droit au respect de la personnalité découlant de l'article 328 CO (Wyler , Droit du travail, Berne, 2002, p. 405). Aux termes de l'article 328 alinéa 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. Cette disposition ne va pas au-delà de ce que prévoient les articles 27 et 28 CC, mais elle concrétise pour l'employeur un devoir de respect et de protection de la personne du travailleur (ATF du 19.12.94 publié in SJ 1995 p. 669; cf. Message du Conseil fédéral in FF 1967 II 353 , cité in SJ 1984 p. 556; JAR 1992 p. 168). Les biens protégés par l'article 328 CO sont notamment l'intégrité physique et psychique du travailleur, son honneur, sa sphère privée, sa liberté sexuelle et son image (Favre / Munod / Tobler , op. cit., ad art. 328 CO). La norme lui impose également une obligation de faire: il doit activement protéger la personnalité de l'employé (JAR 1992 p. 168). L'employeur doit en conséquence éviter toute atteinte qui mettrait notamment en cause la vie et la santé du travailleur, son intégrité corporelle et intellectuelle, son honneur personnel et professionnel, sa position et sa considération dans l'entreprise (Rehbindler , Schweizerisches Arbeitsrecht, p. 83; Saillen , La protection de la personnalité du travailleur, thèse Lausanne 1981, p. 72 ss). En l'espèce, l'appelant ne démontre ni ne rend vraisemblable avoir été licencié parce qu'il réclamait le paiement de ses heures supplémentaires, de sorte que ce grief doit être rejeté. S'agissant de la violation de l'article 328 CO, il ressort de la procédure que le nouveau cahier de charges de l'appelant avait été défini, dans les grandes lignes, par E_____ dans son courrier du 29 janvier 2001, laquelle était disposée à en discuter le détail sur demande de T_____. En réponse à la demande de T_____ d'agender un entretien privé avec C_____, ce dernier en accepta le principe mais uniquement dans le cadre de l'entreprise et en la présence du supérieur de l'appelant. Par la suite, T_____ n'a jamais demandé à E_____ de lui donner les détails de son nouveau cahier des charges ni n'a demandé d'entretien avec C_____ selon les modalités fixées par ce dernier. Au contraire, l'appelant a véritablement « incendié » le directeur général dans sa lettre du 3 avril 2001 et a précisé que sa volonté de rencontre ne concernait pas sa nouvelle affectation mais bien les griefs qu'il tenait à l'égard de son ancien chef. De plus, l'appelant savait, au plus tard dès l'arrivée de B_____ en décembre 1999, qu'il avait de gros problèmes relationnels avec ses collègues de travail et qu'il devait, sur ce point, changer son comportement. A cet égard, D_____ lui avait fait remarquer à plusieurs reprises qu'il devait « mettre de l'eau dans son vin ». Au surplus, il convient de constater que l'intimée a fait tout son possible afin de conserver l'appelant à son service. Ainsi, E_____ a tenté de réinstaurer, par l'engagement de B_____, une ambiance de travail plus sereine au sein du service des nacellistes. Finalement, devant l'impossibilité de l'appelant de fonctionner dans le cadre d'une équipe, l'intimée n'avait

plus eu d'autre choix que de lui créer un poste individuel sur mesure hors de son ancien service, et ce sans diminution de salaire. Au regard de sa réaction – dépression et graves problèmes de santé – et de son courrier du 3 avril 2001, force est de constater que l'appelant a refusé de reconnaître le bien-fondé de ce changement d'affectation en rendant responsable ses collègues et sa hiérarchie de sa situation. Dans ces circonstances, il est patent que le maintien des rapports de travail n'était plus possible. Au vu de ces éléments, il n'apparaît nullement que l'intimée ait violé l'article 328 CO. Partant, le licenciement de T_____ ne saurait être qualifié d'abusif. Le jugement entrepris sera donc confirmé sur ce point. d) L'appelant allègue que E_____ aurait fautivement provoqué sa dépression en ne donnant pas suite à ses requêtes et aurait profité de sa lettre du 3 avril 2001 pour le licencier. Un tel comportement serait constitutif d'un abus de droit. L'article 2 alinéa 2 CC dispose que l'abus manifeste d'un droit n'est pas protégé la loi. Comme relevé ci-dessus sous point c, il ressort de la procédure que l'intimée a eu un comportement conforme à l'article 328 CO, de sorte que celle-ci ne peut se voir reprocher un quelconque abus de droit. Le jugement attaqué sera confirmé sur ce point. e) L'appelant réclame la somme de fr. 39'585.- à titre d'indemnité pour licenciement abusif avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} juin ainsi que le montant de fr. 50'000.- à titre de tort moral. Dans la mesure où le licenciement est abusif, le travailleur a droit à l'indemnité prévue à l'article 336a CO. La réserve faite des dommages et intérêts qui pourraient être dus à un autre titre ne permet pas au travailleur de réclamer, en outre, une indemnité pour tort moral fondée sur les articles 49 ou 328 CO, à moins que cette dernière ne soit due à raison de faits indépendants du licenciement ou que l'atteinte soit à ce point grave qu'un montant correspondant à six mois de salaire soit insuffisant à la réparer (Favre / Munod / Tobler , op. cit., ad art. 336a CO n. 2.5) Comme relevé ci-dessus, T_____ n'a pas été licencié de manière abusive de sorte qu'il ne saurait prétendre à ce titre d'une quelconque indemnité. En l'absence de tout comportement contraire à l'article 328 CO de la part de l'intimée et a fortiori de tout acte illicite, l'appelant n'est pas fondé à réclamer une indemnité à titre de tort moral. Le jugement entrepris sera confirmé sur ce point.

E. 4

L'appelant reproche au Tribunal d'avoir refusé d'accorder une indemnité pour dommage supplémentaire au sens de l'article 106 CO pour les frais d'avocat antérieurs à la procédure. T_____ n'ayant pas été licencié de manière abusive, celui-ci ne peut avoir subi de préjudice à ce titre et ne saurait en conséquence prétendre à l'indemnité de l'article 106 CO. Le jugement attaqué sera confirmé sur ce point.

E. 5

L'appelant réclame une somme supplémentaire de fr. 948,05 (fr. 3'783,05 – fr. 2'835.-) qui lui serait due pour l'année 2000. L'intimée reproche au Tribunal d'avoir considéré comme heures supplémentaires les heures effectuées de nuit, le samedi et le dimanche et d'avoir ainsi cumulé les suppléments de salaire fixés à l'article 5 CCT 1987-1989 . Il convient de constater que les parties ne contestent pas les soldes déterminés par le Tribunal à titre d'heures dépassant l'horaire annuel de 2184 heures et n'ayant pas bénéficié d'un supplément de 50% de salaire. a) Selon l'article 2 CCT 1987-1989 (toujours en vigueur, vu sa reconduction tacite d'année en année sauf dénonciation par l'un ou l'autre des signataires, art. 18 CCT et pv du 13 février p. 7), la durée hebdomadaire de travail est de 42 heures dès le 1^{er} janvier 1989, soit 182 heures au mois et 2184 heures à l'année. L'article 5 de la CCT 1987–1989 dispose que les heures supplémentaires excédant l'horaire normal sont payées avec un supplément de 50% ou compensées par du temps libre sans

supplément. Leur décompte se fait deux fois par année, à fin juin et à fin décembre. Les heures de nuit (de 22h. à 06h00) sont payées avec un supplément de 25%. Les heures accomplies le dimanche et les jours fériés sont payées avec un supplément de 100% et devront être remplacées selon la loi fédérale sur le travail. b) Les griefs de l'intimée ne sauraient être suivis dans la mesure où toute heure dépassant le total annuel de 2184 heures doit être considérée comme heure supplémentaire au regard de l'article 5 CCT 1987-1989, et bénéficie donc du supplément de rémunération de 50% en sus des éventuels suppléments applicables pour les heures de nuit et celles accomplies le dimanche et les jours fériés, qui ont d'ores et déjà été comptabilisés. Quant à l'appelant, celui-ci reconnaît que le Tribunal a correctement apprécié le nombre d'heures supplémentaires non rémunérées pour l'année 2000 et ne conteste dès lors pas le montant retenu à ce titre par le Tribunal. Dès lors qu'il réclame le paiement d'une différence de fr. 948,05 (fr. 3'783,05 – fr. 2'835.-) dont ses explications ne permettent pas de déterminer à quel titre cette somme serait due, sa demande sera rejetée. Par souci de clarté et pour remédier aux inadvertances contenues dans le jugement de première instance, celui-ci sera annulé dans sa totalité. S'agissant des heures supplémentaires, la Cour rappelle que l'intimée reste devoir à son ancien employé les sommes suivantes: - pour l'année 1996, le supplément de 50% relatif à 211,5 heures supplémentaires, soit fr. 3'521,50 (50% x 211,5 heures x fr. 33,30). - pour l'année 1997, le supplément de 50% relatif à 202 heures supplémentaires, soit fr. 3'494,60 (50% x 202 heures x fr. 34,60). - pour l'année 1998, le supplément de 50% relatif à 266,5 heures supplémentaires, soit fr. 4'610,45 (50% x 266,5 heures x fr. 34,60). - pour l'année 1999, le supplément de 50% relatif à 321,25 heures supplémentaires, soit fr. 5'621,90 (50% x 321,25 heures x fr. 35.-). - pour l'année 2000, le supplément de 50% relatif à 159,5 heures supplémentaires, soit fr. 2'835,10 (50% x 159,5 heures x fr. 35,55).

E. 6

L'appelant reproche au Tribunal de ne pas s'être prononcé sur le chef de sa demande concluant à la mainlevée définitive de l'opposition faite par E_____ au commandement de payer, poursuite no 02250618 A. La Cour prononcera la mainlevée de l'opposition formée par E_____ au commandement de payer, poursuite no 02250618 A, à concurrence des montants qui lui sont reconnus dans le présent jugement. Aucune des parties n'obtenant le plein de ses conclusions, elles supporteront chacune par moitié l'émolument de justice.