

GE_GERICHTE C/22793/2004 vom 10. November 2005

GE Cour de justice, 2005-11-10, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_22793_2004

FR: GE_GERICHTE C/22793/2004 du 10 novembre 2005

IT: GE_GERICHTE C/22793/2004 del 10 novembre 2005

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; JARDINIER; CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL; SALAIRE MINIMUM; TRANSACTION JUDICIAIRE ; RÉSILIATION ABUSIVE; INDEMNITÉ(EN GÉNÉRAL); FARDEAU DE LA PREUVE | T, aide-jardinier, est licencié en raison de la diminution du volume des affaires. Il se plaint de résiliation abusive et réclame un salaire conforme à la CCT. Devant la Cour, les parties sont parvenues à un accord quant à la différence de salaire due. Il a été prouvé que le volume des affaires d'E n'avait pas diminué. Le directeur s'était plaint de la qualité du travail de T, mais d'autres témoins s'en sont déclarés satisfaits. Par ailleurs, T a été licencié l'année où la CCT lui aurait donné droit à une sixième semaine de vacances et son salaire était inférieur à celui de la CCT. La conjonction de ces éléments font apparaître la résiliation comme étant abusive et T obtient le paiement de l'indemnité qu'il réclame, équivalente à quatre mois de salaire. | CC.8; CO.336; CO.336a; LJP.59

Erwägungen

E. 1

L'appel est recevable, ayant été interjeté dans le délai et suivant la forme prescrits (art. 56 al. 1, 59 LJP).

E. 2

S'agissant des prétentions salariales, les parties sont parvenues à un accord en ce sens que la somme brute de 5'234 fr. 70 doit être portée à 5'670 fr. 75. Le total des deux sommes brutes figurant dans les motifs (5'234,70 + 437 fr. 95) ou dans le dispositif (5'202 fr. 20 + 470 fr. 45) du jugement, soit 5'672 fr. 65, s'élève ainsi à 6'108 fr. 70, après l'ajout de 436 fr. 05. 3.1. Reste à se prononcer sur le caractère abusif du licenciement dénoncé par l'appelant. Selon l'art. 336 al. 1 lit. a CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie à un contrat de travail 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. Parmi les raisons inhérentes à la personnalité au sens de la disposition précitée figure l'âge du cocontractant (WYLER, Droit du travail, p. 401; ZOSS, La résiliation abusive du contrat de travail, 1997 p. 159, 164 et suiv.). Conformément à l'art. 8 CC, le fardeau de la preuve du congé abusif incombe à la partie qui entend en déduire un droit. Néanmoins, comme un des faits déterminants, soit la véritable raison du congé notifié, est de nature psychique, un faisceau d'indices ou une très grande vraisemblance, fondée entre autres sur la chronologie des événements, peut suffire. La partie ayant dénoncé le contrat doit de son côté collaborer à l'administration des preuves et démontrer la réalité des motifs qui l'ont amenée, selon son dire, à mettre fin au contrat de travail (WYLER, op. cit, p. 397; ZOSS, op. cit, p. 270-274; VISCHER, Der Arbeitsvertrag, Schweizerisches Privatrecht, 3 ème éd, p. 244-245). 3.2. Le directeur de l'intimée a invoqué à l'appui de sa

décision une diminution du volume des affaires, allégué qui a toutefois été infirmé par les comptes annuels produits. Des précisions n'ont en outre pas été apportées sur d'éventuelles dénonciations par des clients de contrats d'entretien en cours. Le sentiment éprouvé par le chef d'équipe entendu comme témoin ne suffit pas à se convaincre de l'assertion de l'employeur. Aucune explication n'a enfin été donnée sur la prétendue réorganisation de l'entreprise mentionnée dans la lettre de licenciement. En cours de procédure et alors que les lettres envoyées par le syndicat D_ durant l'automne 2003 étaient demeurées sans réponse, le directeur de la défenderesse a évoqué son mécontentement quant à la qualité des prestations du demandeur. Les enquêtes n'ont toutefois pas corroboré son affirmation, puisque les témoins entendus se sont dit satisfaits du travail de l'employé. Il ne saurait évidemment être tenu compte des éventuelles confidences de tiers recueillies par le chef d'équipe et dont on ne sait rien. Les deux avertissements écrits signifiés par l'employeur à plus d'un an d'intervalle, en particulier le second se concentrant sur un incident non évoqué durant les enquêtes, semblent constituer essentiellement des prétextes destinés à justifier un futur licenciement. En corollaire à l'absence de motifs légitimes de résiliation, on rappellera qu'un avenant à la CCT a accordé, à partir de l'été 2003, le droit à une sixième semaine de vacances aux employés de plus de 50 ans. Le dossier démontre encore que, jusqu'en 2004, l'intimée a versé à l'appelant un salaire inférieur à la rémunération minimale garantie dans la branche. La conjonction des éléments rappelés ci-dessus permet en définitive de retenir avec une haute vraisemblance que l'employeur a licencié l'employé en raison de son âge, supérieur à 50 ans. 3.3. La gravité de l'abus et les conséquences de la résiliation pour l'employé, de même que la situation familiale de ce dernier justifient l'allocation de l'indemnité réclamée, en application de l'art. 336a CO.

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