

# **GE\_GERICHTE C/23985/2007 vom 2. Februar 2009**

GE Cour de justice, 2009-02-02, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_23985\\_2007](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_23985_2007)

FR: GE\_GERICHTE C/23985/2007 du 2 février 2009

IT: GE\_GERICHTE C/23985/2007 del 2 febbraio 2009

## **Regeste**

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; INSTALLATION SANITAIRE; OUVRIER D'USINE; CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL; RÉSILIATION ABUSIVE; INDEMNITÉ(EN GÉNÉRAL); LIBERTÉ D'EXPRESSION; ULTRA PETITA |

Confirmant le jugement de première instance, la Cour considère que T, à l'origine d'une pétition dans l'entreprise ayant provoqué de nombreux remous et qui concernait l'élection de la représentation du personnel, avait été licencié de manière abusive. En effet, en lançant ladite pétition, il n'avait fait qu'exercer un droit constitutionnel, en l'occurrence sa liberté d'opinion. De plus, les juges de première instance n'ont pas violé l'interdiction de statuer au-delà des conclusions des parties en se fondant sur un autre motif de licenciement abusif que celui allégué par T. En effet, selon le principe *iura novit curia*, il appartient au Juge de dire le droit. Pour ces raisons, T avait droit à une indemnité substantielle pour licenciement abusif, compte tenu de son ancienneté, de la qualité de son travail et du comportement de E. | CO.336.a11.letb; CO.336a;

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Interjetés dans les forme et délai prévus par la loi, l'appel et l'appel incident sont recevables (art. 57 de la loi sur la juridiction des prud'hommes). T\_\_\_\_\_ a par ailleurs respecté les exigences de l'article 336b CO.

### **E. 2**

2.1 Le principe même du droit pour l'employeur de mettre fin aux rapports de service, moyennant respect du préavis contractuel, n'est pas en cause dans la présente procédure (WYLER, Droit du travail, 2 e éd., chap. 12, p. 530 et 534, Berne, 2008), et on ne se trouve pas dans le contexte d'une résiliation pour justes motifs. Les articles 336 à 336b CO ne trouvent application que dans le contexte de contrats de durée indéterminée prenant fin par une résiliation ordinaire. Ils concrétisent, sans être exhaustifs, des situations d'abus de droit manifeste (WYLER, op. cit., chap. 12, p. 531 ss.).

### **E. 2.2**

En l'espèce, les raisons du licenciement de l'appelant sont parfaitement établies, contrairement à la plupart des cas soumis aux autorités de jugement. En d'autres termes, il n'y a pas lieu de déterminer, sur la base des éléments de preuve recueillis durant les enquêtes et des pièces produites par les parties, donc par appréciation de différents indices et interprétation de documents, quels ont été les réels motifs du congé notifié par l'employeur. Les courriers des 7 mars et 3 juillet 2007 sont en effet on ne peut plus clairs. Le licenciement de l'appelant constitue la sanction du fait que ce dernier a été l'un des moteurs de l'opposition – manifestée par la voie de la pétition – d'une partie du personnel

au nouveau mode d'élection des représentants de la commission du personnel. A partir de cette prémisse, c'est en vain que l'intimée argumente que le Tribunal des prud'hommes aurait violé la loi ou statué « ultra petita » en faisant droit aux prétentions de l'appelant en application d'une disposition légale autre que celle invoquée par l'intéressé (réponse à l'appel, p. 21). « Iura novit curia », le Tribunal était au contraire libre de considérer, sur la base de l'état de fait qui lui était soumis, respectivement des allégués des parties, complétés en tant que de besoin en application de la maxime d'office régissant ce domaine du droit, que ces prétentions étaient juridiquement fondées.

### **E. 2.3**

Est abusif le congé donné par une partie – seul l'employeur entre en réalité en ligne de compte – en raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise. Parmi les droits constitutionnels visés, il faut mentionner les libertés d'opinion, de réunion et d'information ainsi que la liberté syndicale (WYLER, op. cit., chap. 12, p. 544 et 545 et références citées). En l'espèce, il convient en premier lieu d'apprécier les circonstances concrètes dans lesquelles la décision de licenciement a été prise, au début du mois de mars 2007, le report de la prise d'effet de cette décision n'étant dû qu'à la maladie de l'appelant et à la protection légale qui en résultait. Dans l'appréciation de ce contexte, il est sans pertinence que les discussions relatives au nouveau mode d'élection aient duré plusieurs années, les documents produits à ce propos remontant aussi loin que 2003. Cela montre tout au plus, soit que le problème du manque de représentativité du personnel dans la commission d'entreprise, ancienne formule, n'était pas d'une grande importance, soit que le sujet était disputé et nécessitait de ce fait de très longues tractations. Ce qui est clairement établi est que les employés de l'entreprise n'ont pas été associés, ni même tenus au courant, des travaux de la commission en fonction jusqu'à l'élection de février 2007. Peu en importent les raisons. Les enquêtes ont révélé que, visiblement, les représentants en place, ni d'ailleurs les dirigeants de l'entreprise, ne s'attendaient à une opposition telle qu'elle s'est par la suite manifestée. Il n'est pas non plus déterminant que le personnel savait que des élections devaient avoir lieu, dès lors que les représentants étaient de toute manière sujets à élection ou réélection tous les deux ans. Cette échéance n'impliquait donc pas qu'ils puissent ou doivent s'attendre à un changement notable de la procédure d'élection. De la même manière, il n'est pas significatif que l'appelant ait, par le passé, fait partie de la commission du personnel, ni qu'il se soit porté candidat à l'élection de février 2007. La question aurait pu se poser différemment si, étant représentant de cette commission et, par hypothèse, opposé au nouveau mode d'élection, il avait cherché, en s'employant à mobiliser le personnel contre cette décision, à « saboter » un processus par ailleurs régulier, le nouveau règlement d'élection étant conforme aux dispositions régissant les relations entre partenaires sociaux. Il faut bien admettre que la publication, par voie d'affichage, du nouveau règlement d'élection, deux semaines seulement avant le vote, ne laissait guère le temps aux employés d'en mesurer toutes les implications et, surtout, de réagir par une voie plus « consensuelle » que la pétition. La décision étant prise et la date de l'élection étant fixée, on voit mal ce que des démarches individuelles et hiérarchiques – auprès des membres sortants de la commission ou des responsables de l'entreprise – auraient pu provoquer. Si l'on excepte un unique témoignage, il n'apparaît pas que l'appelant – ou l'un des deux autres employés impliqués – ait utilisé des moyens pouvant être ressentis comme relevant de la contrainte, pour récolter les 70 signatures environ, ce qui représente tout de

même plus du quart de l'effectif de l'entreprise, dont la pétition litigieuse a fait l'objet. Il n'est pas établi non plus que le travail dans l'entreprise ait subi des perturbations d'une quelconque importance. Que certains signataires aient regretté par la suite leur décision n'est pas forcément imputable à l'appelant, vu d'une part, le bref délai qui a séparé l'affichage du nouveau règlement d'élection et la date prévue pour celle-ci, et d'autre part, la manière dont l'employeur a réagi à cette pétition, soit par le licenciement de trois employés. Les enquêtes ont révélé que des raisons très diverses ont finalement rendu impossible la tenue de l'élection, soit aussi bien le sentiment de trahison de certains candidats que la sévérité du traitement réservé aux opposants actifs, dont l'appelant. Le fait que l'intimée se soit retrouvée, pendant plusieurs mois, sans représentants du personnel, ne saurait en conséquence être retenu exclusivement à la charge de l'appelant et de ses deux collègues. La Cour d'appel parvient ainsi à la conclusion que l'appelant n'a pas fait un usage abusif de sa liberté d'opinion, qui s'inscrit clairement dans un contexte syndical, sans pour autant relever d'une activité syndicale organisée, et que la manière dont il a manifesté son opposition au nouveau règlement d'élection des représentants du personnel ne revêt pas le caractère de gravité que l'intimée lui attribue. Le lien de causalité entre l'activité déployée par l'appelant dans le cadre de la récolte des signatures et son licenciement étant clairement établi et par ailleurs non contesté, le résultat auquel Tribunal des prud'hommes est parvenu doit être confirmé. L'appel incident doit en conséquence être rejeté.

### **E. 3**

3.1 A teneur de l'article 336a CO, l'indemnité due en cas de licenciement abusif peut s'élever au maximum à six mois de salaire de l'employé concerné. Parmi les circonstances à prendre en considération, il y a lieu de tenir compte, entre autres, de la gravité de la faute de l'employeur, des effets économiques du licenciement, de la durée des rapports de travail, de la gravité de l'atteinte à la personnalité de l'employé, de l'âge, du niveau social et de la situation personnelle de ce dernier (WYLER, op. cit., chap. 12, p. 551 et 552). Le juge dispose à cet égard d'une grande liberté d'appréciation.

### **E. 3.2**

En l'espèce, les relations de travail avaient duré plus de dix ans et l'appelant, âgé de 47 ans, était un employé diligent, dont le travail donnait satisfaction. Le licenciement prononcé l'a affecté dans sa santé, puisqu'il s'est retrouvé en incapacité de travail pendant plusieurs mois. L'appelant, bien qu'ayant acquis un niveau d'instruction lui permettant de représenter son secteur d'activité au sein de la commission du personnel, dont il a fait partie durant ses années de service, est néanmoins resté un travailleur manuel. Autrement dit, il n'occupait pas une fonction qui le prédestinait à agir en fonction d'une analyse fine de toutes les implications que son action syndicale pouvait engendrer. En fixant à 22'500 fr. l'indemnité due par l'intimée, les premiers juges ont parfaitement tenu compte de toutes les circonstances. Rien ne les obligeait en particulier à procéder à des calculs précis de tous les éléments de salaire, puis de les exposer de manière détaillée. Dès lors que le résultat de l'analyse effectuée par le Tribunal des prud'hommes, qui a procédé à l'audition des parties et des témoins, est satisfaisant, rien ne justifie une appréciation différente par la Cour de céans. L'appel principal doit donc également être rejeté. Le jugement entrepris sera en conséquence confirmé dans sa totalité.