

# GE\_GERICHTE C/25831/2012 vom 27. Juli 2015

GE Cour de justice, 2015-07-27, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_25831\\_2012](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_25831_2012)

FR: GE\_GERICHTE C/25831/2012 du 27 juillet 2015

IT: GE\_GERICHTE C/25831/2012 del 27 luglio 2015

## Regeste

CONTESTATION DU CONGÉ | CO.336.1.a; CO.336.1.d

## Erwägungen

### E. 4

L'appelant fait grief au Tribunal de ne pas avoir retenu que son licenciement était abusif, sous l'angle des art. 336 al. 1 let. a et d CO.

#### E. 4.1

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 fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO) (ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 514; 131 III 535 consid. 4.1 p. 537 s.). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive; cette liste n'est toutefois 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 136 III 513 consid. 2.3 p. 514 s.; 132 III 115 consid. 2.1 p. 116 s.; 131 III 535 consid. 4.2 p. 538). Ainsi, un congé peut être considéré comme abusif en raison de la manière dont il est donné. Même lorsque la résiliation est légitime, celui qui exerce son droit de mettre fin au contrat doit agir avec des égards; le congé doit être considéré comme abusif si l'employeur porte une grave atteinte aux droits de la personnalité du travailleur dans le contexte d'une résiliation; un comportement simplement inconvenant ne suffirait cependant pas (ATF 132 III 115 consid. 2.2 p. 117 et 2.3 p. 118; 131 III 535 consid. 4.2 p. 538 s.; plus succinctement: ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 515). 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. L'art. 336 al. 1 let. d CO prévoit que le congé est abusif lorsqu'il est donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A\_102/2008 du 27 mai 2008 publié in PJA 2008 p. 1177 consid. 2). Pour que cette disposition soit applicable, il faut que l'autre partie ait eu la volonté d'exercer un droit (arrêt du Tribunal fédéral 4C\_237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.3). Il faut encore qu'elle ait été de bonne foi, même si sa prétention, en réalité, n'existait pas (arrêts du Tribunal fédéral 4C\_237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.3; 4C.229/2002 du 29 octobre 2002 in Pra 2003 n. 106 p. 574 consid. 3); cette norme ne doit pas permettre à un travailleur de bloquer un congé en soi admissible ou de faire valoir des prétentions totalement injustifiées (arrêt du Tribunal fédéral 4C.247/1993 du 6 avril 1994 consid. 3a in

SJ 1995 p. 791 et les auteurs cités).

#### **E. 4.2**

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 ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1).

#### **E. 4.3**

Il n'est pas contesté que les conditions de l'art. 336b CO sont réalisées in casu .

#### **E. 4.4**

En l'espèce, l'intimée a motivé le congé par la nécessaire réorganisation du service, opérée durant l'absence de l'employé (depuis le mois de mai précédent), et par la condition qu'elle comprenait du courrier du 19 décembre 2011 que le retour en emploi était lié à la levée de l'avertissement, à laquelle elle n'entendait pas procéder. Il est conforme au cours ordinaire des choses qu'une absence de longue durée d'un employé ait pour conséquence la réorganisation d'un service; l'intimée a donné à cet égard des explications cohérentes, liées tant à l'organisation générale de l'entreprise qu'aux souhaits de résidents d'être accompagnés par le moins possible de membres du personnel différents. Par ailleurs, il est constant que l'appelant, par le truchement de son syndicat le 19 décembre 2011, a fait valoir que son intégration "dans le projet en construction" supposait de régler la situation en levant la sanction infligée. L'intimée était ainsi fondée à comprendre que son employé conditionnait la poursuite des rapports de travail, après qu'il aurait retrouvé sa capacité de travailler, à l'annulation de l'avertissement de mai 2011, et par conséquent n'entendait pas continuer les rapports de travail s'il n'était pas fait droit à sa requête. Les deux motifs avancés par l'intimée ont ainsi trouvé une assise dans le dossier. Pour sa part, l'appelant soutient que son licenciement était en lien d'une part avec son incapacité de travail, due selon lui aux atteintes à la personnalité subies dans le cadre de son emploi, d'autre part avec sa revendication d'annulation de l'avertissement infligé en mai 2011, considéré par lui comme injustifié. Il se réfère, s'agissant du premier aspect, à la circonstance que son travail était apprécié tant de sa hiérarchie que des résidents, circonstance qui est en effet admise par l'intimée. Pour le reste, l'appelant a évoqué quelques points en relation avec des difficultés de planning, datant de 2008 et 2010, qui ont été partiellement établis. Ceux-ci revêtent toutefois une importance relative, et aucun témoin n'a rapporté que l'infirmière-chef, que d'aucuns ont taxé de favoritisme tandis que d'autres ont considéré qu'elle était équitable, avait eu vis-à-vis de l'appelant un comportement relevant d'une atteinte à la personnalité. La Cour fait, pour le surplus, siens les considérants du Tribunal sous cet aspect. Il est constant que l'appelant s'est opposé à l'avertissement qui lui a été infligé, et qu'il a demandé à plusieurs reprises entre mai et décembre 2011 l'annulation de cette mesure. L'intimée a rejeté cette requête, dès l'été 2011, puis à nouveau en février 2012. Rien n'indique qu'elle aurait été contrariée par celle-ci au point qu'elle aurait décidé de mettre un terme aux

relations de travail pour le motif de la prétendue insistance de l'employé, au bout de près de neuf mois d'absence. Au contraire, comme il l'a déjà été relevé plus haut, elle se bornait ainsi à prendre acte, en mettant elle-même un terme aux relations de travail, de ce que l'employé n'entendait poursuivre l'exécution du contrat qu'à la condition que la sanction fût levée, ce que l'employeur ne voulait pas faire. Faute de causalité et par conséquent de congé-représailles, le bien-fondé ou non de la sanction précitée n'est pas décisif. Il sera toutefois observé que même s'il apparaît que la relation des faits effectuée dans la lettre d'avertissement n'a pas été totalement conforme à la réalité (la résidente n'ayant pas été victime d'une chute à proprement parler), il est établi que l'appelant a commis une erreur, qu'il a reconnue en déclarant avoir décidé de ne pas informer la direction. L'appelant n'a en effet pas suivi le protocole en vigueur, dont les témoins entendus ont reconnu l'existence, lequel imposait un avis immédiat à une infirmière ou à l'infirmière-chef, ce pour des raisons évidentes de protection des patients. Certes, cette erreur n'a heureusement pas eu de conséquences dommageables pour la résidente, dont il n'est pas contesté que l'appelant a su s'occuper de façon adéquate en portant assistance à son collègue en difficultés. Ni cette circonstance, ni celles avancées par l'appelant qui considère (à tort vu le protocole) que seul ce collègue, à l'origine des faits, supportait un devoir d'information immédiat, qu'il a fini par porter les faits à la connaissance de l'infirmière-chef plusieurs heures après leur survenance, n'exonèrent l'employé. Enfin l'incident a été suivi du licenciement du principal collaborateur concerné, d'un rappel à l'ordre adressé à une infirmière et à l'une des aides-soignantes, l'autre étant considérée comme n'appartenant pas à l'institution. La sanction infligée n'apparaît ainsi, ni arbitraire, ni disproportionnée, ni constitutive d'une inégalité de traitement ou d'une atteinte à la personnalité, contrairement à l'avis de l'appelant. Il s'ensuit que l'appelant n'est pas parvenu à apporter des éléments rendant plus plausibles les raisons alléguées par lui que les motifs donnés par l'intimée au licenciement, dont la réalité a été vérifiée. Le licenciement ne revêt donc pas de caractère abusif, comme l'ont retenu, à raison, les premiers juges. Le jugement entrepris sera dès lors confirmé.

## **E. 5**

La procédure est gratuite (art. 114 let. c CPC). Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \* PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 29 janvier 2015 par A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/544/2014 rendu le 22 décembre 2014 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/25831/2012-3. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toute autre conclusion. Dit que la procédure est gratuite. Siégeant : Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Guido AMBUHL, juge employeur, Monsieur Michel DE COTE, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière. La présidente : Sylvie DROIN La greffière : Véronique BULUNDWE-LÉVY 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.