

GE_GERICHTE C/27040/2023 vom 22. September 2025

GE Cour de justice, 2025-09-22, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_27040_2023

FR: GE_GERICHTE C/27040/2023 du 22 septembre 2025

IT: GE_GERICHTE C/27040/2023 del 22 settembre 2025

Erwägungen

E. 3

En second lieu, les parties divergent sur la nature du congé survenu lors de l'entretien du 14 juin 2023 et les conséquences qui en découlent. Selon l'appelant, il aurait été licencié et ce de manière abusive, tandis que l'intimée considère qu'il a abandonné son poste, excluant ainsi toute indemnisation.

E. 3.1

Aux termes 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; 131 III 535 consid. 4.1; 127 III 86 consid. 2a). 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; 131 III 535 consid. 4.1; 130 III 699 consid. 4.1).

E. 3.1.1

Est abusif le congé donné pour l'un des motifs énumérés à l'article 336 CO, notamment lorsqu'il est donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Il s'agit du "congé-représailles" (art. 336 al. 1 let. d CO). Un congé peut également se révéler abusif dans d'autres situations que celles énoncées par la loi. Elles doivent toutefois apparaître comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément envisagées (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_266/2020 du 23 septembre 2020 consid. 3.1). La preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifié (art. 8 CC; ATF 130 III 699 consid. 4.1). 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 fictif 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 doit alléguer et offrir un commencement de preuve d'un motif abusif de congé. De son côté, l'employeur ne saurait alors demeurer 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; arrêt du Tribunal fédéral 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.5; Dunand, op.cit., n. 23 ad art. 336 CO, p. 893). Le Tribunal fédéral a admis la possibilité d'invoquer les dispositions sur le congé abusif pendant le temps d'essai. Compte tenu toutefois de la finalité du temps d'essai, à savoir permettre aux parties de se connaître et d'apprécier concrètement si leurs attentes respectives sont satisfaites, cette possibilité doit être réservée à des situations exceptionnelles (ATF 136 III 96; 134 III 108 consid. 7 in SJ 2008 I p. 298; arrêt du

Tribunal fédéral 4A_52/2023 du 16 février 2024 consid. 4.2). Selon l'art. 336b al. 1 CO, la partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les articles 336 et 336a CO doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé. L'alinéa 2 précise que, si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption des droits du demandeur.

E. 3.1.2

Il y a abandon de poste au sens de l'art. 337d CO lorsque le travailleur quitte son poste abruptement sans justes motifs. L'application de cette disposition présuppose que le travailleur refuse consciemment, intentionnellement et définitivement de poursuivre le travail convenu. Dans ce cas, le contrat de travail prend fin immédiatement, sans que l'employeur doive adresser au salarié une résiliation immédiate de son contrat (ATF 121 V 277 consid. 3a; 112 II 41 consid. 2; arrêts du Tribunal fédéral 4A_454/2022 du 17 novembre 2022 consid. 4.1; 4A_35/2017 du 31 mai 2017 consid. 4.2). La décision du travailleur d'abandonner son emploi doit apparaître nettement. Lorsque celle-ci ne ressort pas d'une déclaration explicite du travailleur, le juge doit examiner si l'employeur a pu de bonne foi, en considération de l'ensemble des circonstances, comprendre son attitude comme un abandon de poste (arrêts du Tribunal fédéral 4A_454/2022 du 17 novembre 2022 consid. 4.1; 4C_303/2005 du 1^{er} décembre 2005 consid. 2.2 et 4C_370/2001 du 14 mars 2002 consid. 2a). Lorsque l'attitude du travailleur est équivoque, il appartient à l'employeur de le mettre en demeure de reprendre son activité (arrêt du Tribunal fédéral 4A_91/2021 du 9 juillet 2021 consid. 3.1). Selon la jurisprudence, lorsque l'absence injustifiée du travailleur est de courte durée, soit quelques jours, l'employeur ne peut pas déduire des circonstances que le travailleur a abandonné son emploi; il peut seulement lui reprocher un manquement de nature à justifier une résiliation immédiate des rapports de travail, au besoin après avertissement, soit en le mettant en demeure de reprendre le travail ou, le cas échéant, de présenter un certificat médical (arrêt du Tribunal fédéral 4C_370/2001 du 14 mars 2002 consid. 2a). Il incombe à l'employeur de prouver les faits propres à dénoter un abandon de poste (arrêt du Tribunal fédéral 4A_91/2021 du 9 juillet 2021 consid. 3.1).

3.2.1 En l'espèce, les parties admettent que les rapports de travail ont pris fin lors de l'entretien du 14 juin 2023. La teneur exacte des propos tenus lors de cette séance ne peut être établie dans la mesure où les versions des parties divergent quant au déroulement de l'entretien, que le dossier ne contient aucun document à cet égard et qu'aucun témoin n'était présent. Cela étant, le lendemain, l'appelant a demandé par écrit les raisons à la base de son licenciement, ce qui tend à démontrer que la volonté de mettre un terme aux rapports de travail ne venait pas de lui. La réponse de l'intimée corrobore cette thèse dès lors qu'elle n'a pas contesté le licenciement, a fourni des explications sur les raisons relatives à la fin des rapports de travail et indiqué clairement son impossibilité de continuer à collaborer avec l'appelant. Par ailleurs, contrairement à l'avis de l'intimée, les circonstances de fait ne permettent pas de retenir un abandon de poste de la part de l'appelant. Il n'est, en effet, pas établi que ce dernier ait manifesté une quelconque volonté de ne plus fournir ses prestations de travail. Au contraire, dès le lendemain, il s'est enquis de la situation auprès de son employeuse afin de clarifier la situation. Si l'intimée considérait, comme elle le soutient, que l'absence de l'appelant sur son lieu de travail à la suite de l'entretien du 14 juin 2023 était injustifiée, il lui revenait de le mettre en demeure de reprendre son activité. Au vu de ce qui précède, la décision entreprise retenant le licenciement signifié par l'employeuse à l'appelant n'est pas

critiquable et sera confirmée. 3.2.2 Il en ira de même du salaire dû pendant le délai de congé de sept jours. Le grief de l'intimée à cet égard tombe à faux puisqu'il reposait uniquement sur son moyen tiré d'un abandon de poste, lequel doit être rejeté. Pour le surplus, les parties ne soulèvent pas d'autre critique sur ce point et ne contestent en particulier ni la durée du préavis, ni le montant du salaire dû. 3.2.3 Reste à déterminer si le congé est abusif. Les prétentions de l'appelant peuvent d'emblée être écartées en raison du fait qu'il n'a pas formé opposition à son congé en temps utile, soit avant l'échéance du délai de congé intervenue le 21 juin 2023, contrairement à ce qui lui incombait. Dans son courrier du 21 juin 2023, l'appelant s'est opposé uniquement au décompte de salaire et, en particulier, aux prestations pécuniaires liées à son délai de congé. En revanche, il n'a jamais contesté son licenciement dans son principe, ni les motifs donnés à la base de celui-ci. Dès lors, il est forclo à se prévaloir du caractère abusif de son licenciement. Quoi qu'il en soit, le licenciement signifié par l'intimée ne peut être considéré comme étant abusif. Le congé est intervenu durant le temps d'essai, période qui permet précisément aux parties d'évaluer concrètement leur collaboration et si leurs attentes respectives sont satisfaites, ce qui n'a pas été le cas en l'espèce. Dans ces circonstances, le congé abusif ne peut être admis que de manière restrictive, dans des circonstances exceptionnelles. Or, aucun élément ne permet de retenir que le congé aurait été donné pour d'autres raisons qu'une mésentente sur le plan professionnel entravant la bonne continuité de la relation de travail. Contrairement à l'avis de l'appelant, aucun indice ne permet de retenir que le congé a été donné en représailles en raison de prétentions qu'il aurait légitimement fait valoir s'agissant du temps de travail et des pauses de midi. Il s'agit de sa propre interprétation, laquelle n'est étayée par aucun élément et qui a, au demeurant, changé au fil de la procédure puisqu'il a d'abord fait valoir devant le Tribunal que le caractère abusif découlait de la manière dont la fin des rapports de travail lui avait été signifiée avant de faire valoir, devant la Cour, un congé-représailles, sans emporter conviction. 4. Dans son appel joint, l'intimée réclame le paiement de la somme de 5'000 fr. au titre d'indemnité forfaitaire pour des frais encourus, dus à l'absence de l'appelant. 4.1 La Cour examine d'office la recevabilité des faits et moyens de preuve nouveaux ainsi que des conclusions nouvelles en appel (Reetz/Hilber, in Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 2^{ème} éd., 2013, n. 26 ad art. 317 CPC). L'art. 317 al. 2 CPC autorise une modification des conclusions en appel à la double condition que les conclusions modifiées soient en lien de connexité avec la prétention initiale ou que la partie adverse ait consenti à la modification, d'une part (art. 317 al. 2 let. a et 227 al. 1 CPC), et qu'elles reposent sur des faits ou moyens de preuve nouveaux, d'autre part (art. 317 al. 2 let. b CPC). 4.2 En l'espèce, les conclusions prises par l'intimée devant la Cour en relation avec le remboursement des frais encourus sont nouvelles. Cette prétention ne repose sur aucune conclusion émise en première instance. Si l'intimée a certes allégué lors de l'audience du 4 novembre 2024 devant le Tribunal que des clients avaient dû être remboursés en raison de l'absence de l'appelant, elle n'a formé aucune prétention à cet égard, que ce soit dans ses écritures initiales du 19 juillet 2024 ou, oralement, lors de ladite audience. Par ailleurs, cette prétention ne repose sur aucun fait nouveau, ce qui n'est, au demeurant, pas allégué. Les conclusions en paiement contenues dans l'appel joint sont dès lors irrecevables en appel, faute de remplir les exigences posées par l'art. 317 al. 2 CPC.

E. 5

Au vu de ce qui précède, le jugement entrepris sera confirmé dans son intégralité.

E. 6

La valeur litigieuse étant inférieure à 50'000 fr., il ne sera pas prélevé de frais judiciaires, ni alloué de dépens (art. 71 RTFMC et 22 al. 2 LaCC). * * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes : A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 25 mars 2025 par A_____ contre le jugement JTPH/63/2025 rendu le 25 février 2025 dans la cause C/27040/2023. Au fond : Confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires d'appel ni alloué de dépens. Siégeant : Madame Paola CAMPOMAGNANI, présidente; Madame Marie-Noëlle FAVARGER SCHMIDT, Monsieur Thierry ZEHNDER, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, greffière. Indication des voies de recours et valeur litigieuse : Le Tribunal fédéral connaît, comme juridiction ordinaire de recours, des recours en matière civile; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 72 à 77 et 90 ss de la loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110). Il connaît également des recours constitutionnels subsidiaires; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 113 à 119 et 90 ss LTF. Dans les deux cas, le recours motivé doit être formé dans les trente jours qui suivent la notification de l'expédition complète de l'arrêt attaqué. L'art. 119 al. 1 LTF prévoit que si une partie forme un recours ordinaire et un recours constitutionnel, elle doit déposer les deux recours dans un seul mémoire. Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14. Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF inférieure à 15'000 fr.

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