

# GE\_GERICHTE C/28135/2011 vom 4. Juni 2014

GE Cour de justice, 2014-06-04, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_28135\\_2011](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_28135_2011)

FR: GE\_GERICHTE C/28135/2011 du 4 juin 2014

IT: GE\_GERICHTE C/28135/2011 del 4 giugno 2014

## Regeste

RÉSILIATION ABUSIVE; PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ; HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES | CO.321.1; CO.336

## Erwägungen

### E. 2

L'appelante fait grief au Tribunal d'avoir retenu qu'il existait un manque d'effectifs au sein du magasin, qu'elle n'avait pas pris les mesures adéquates pour y pallier et qu'un lien de causalité existait entre ces éléments et l'incapacité de travail de l'intimé.

#### E. 2.1

Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est limité par les dispositions sur le congé abusif, l'art. 336 CO prévoyant une liste - non exhaustive - de cas dans lesquels la résiliation est abusive. Le congé est abusif notamment lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 lit. d CO). Une résiliation abusive peut aussi être admise dans des circonstances qui ne sont pas prévues par l'art. 336 CO, étant précisé que ces autres situations doivent être comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés par cette disposition. Ainsi, un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné, parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi, lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur, quand il y a une disproportion évidente des intérêts en présence ou lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but (ATF 136 III 513 ). Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (idem). En ce qui concerne l'atteinte aux droits de la personnalité qui peut rendre un congé abusif, il faut rappeler que l'employeur doit protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur (art. 328 al. 1 CO). L'art. 328 al. 2 CO précise que l'employeur doit prendre, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_2/2014 du 19 février 2014 consid. 3.1). Chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit (art. 8 CC). La partie qui prétend que la résiliation est abusive doit le prouver (ATF 123 III 246 = JT 1998 I 300 ). Le juge peut présumer l'existence d'un abus lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. De son côté l'employeur ne peut rester inactif et doit fournir les preuves à l'appui de ses propres allégations (ATF 130 III 699 ). Le juge établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées (art. 157 CPC).

## E. 2.2

En l'espèce, la Cour retient qu'il n'est pas démontré que l'intimé aurait réclamé le paiement de ses heures supplémentaires ou d'une différence de salaire avant son licenciement. Si l'appelante avait voulu congédier l'intimé parce qu'il se plaignait d'un manque d'effectifs, respectivement demandait du personnel supplémentaire, elle n'aurait sans doute pas attendu plusieurs mois pour le faire. En résumé, il n'est pas établi que l'intimé a été licencié pour ce motif. Les conditions d'un congé repréailles ne sont, dès lors, pas réalisées. Etant donné que le poste de "store manager" ne pouvait pas rester vacant, à suivre l'appelante, le motif du licenciement invoqué par celle-ci, à savoir la prolongation de l'arrêt de travail de l'intimé, est celui qui convainc la Cour. L'autre motif invoqué par l'appelante, selon lequel l'intimé ne correspondait plus au poste n'est pas documenté et il ne résulte pas non plus de la procédure que l'intimé n'aurait pas donné satisfaction à l'appelante. Un témoin interrogé à ce sujet a, au contraire, indiqué que les choses s'étaient bien passées lorsque l'intimé était gérant du magasin. Par ailleurs, le magasin a vu diminuer ses effectifs de huit à six employés fixes les mois d'août 2010 et février 2011. Divers témoins interrogés ont déclaré que la succursale concernée manquait régulièrement de personnel, non seulement lors de vacances d'employés, mais aussi en raison d'absences, fréquentes de surcroît, pour cause de maladie. L'intimé s'est plaint du manque d'effectifs en particulier auprès de D\_\_\_\_\_. Celle-ci lui envoyait du renfort, sous forme d'aide apportée par des employés de la succursale du 2\_\_\_\_\_ ou d'intervention de tiers payés à l'heure. L'aide apportée n'a pas empêché que plusieurs fois, des employés présents au magasin se sont retrouvés à moins de cinq personnes, minimum pourtant nécessaire, selon les témoins D\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_, pour que celui-ci puisse fonctionner normalement. Le renfort organisé par D\_\_\_\_\_ au cas par cas s'est révélé insuffisant et impropre à pallier le manque d'effectifs dont souffrait le magasin, dont les employés étaient sous pression. Il leur était, en effet, notamment demandé au dernier moment de déplacer leur jour de congé ou de s'adapter à des changements du planning hebdomadaire, ce qui les contraignait à trouver rapidement des solutions organisationnelles sur le plan personnel. Durant leur journée de travail, il leur était demandé de pointer pour des besoins fondamentaux tels que celui-ci de se rendre aux toilettes ou de boire un verre d'eau. Le certificat médical établi le 15 juillet 2011 par le Dr \_\_\_\_\_ démontre que le 6 avril 2011, l'intimé se trouvait, après une évolution survenue sur quelques mois, dans un état dépressif, de surcroît aigu. S'y ajoutaient une fatigue extrême, des troubles du sommeil, une perte de l'appétit et une importante perte de poids. Le médecin a dû lui prescrire un traitement antidépresseur et anxiolytique et un arrêt de travail prolongé jusqu'à la fin du mois de juin 2011. Ce document est tout à fait probant, étant relevé que ce praticien était le médecin traitant de l'intimé, ce que démontre la pièce n° 22 produite par celui-ci. L'argument tiré de l'absence de production d'une prescription relative au traitement précité est, par ailleurs, totalement dénué de pertinence. Il n'est pas contesté que l'intimé a effectué passablement d'heures supplémentaires durant les rapports de travail. Il résulte par ailleurs des enquêtes qu'il se rendait au magasin avant les autres employés, qu'il se chargeait régulièrement de la fermeture de celui-ci et qu'il travaillait beaucoup, certains témoins interrogés ayant soit cru qu'il n'avait pas de jour de congé durant la semaine, soit n'ont pas été en mesure de dire quel était son jour de congé. L'intimé a parfois déplacé son jour de congé hebdomadaire. Il lui est aussi arrivé plus d'une fois de renoncer à ce jour de congé et de renoncer à des vacances. Des témoins ont observé que l'intimé était fatigué et qu'il s'en plaignait, comme il se plaignait des problèmes de sommeil qu'il rencontrait. Sur ce point, des réveils nocturnes d'un bébé ne sont pas à eux seuls, selon l'expérience de la vie, de

nature à causer une fatigue telle que celle de l'intimé et encore moins une dépression. Quant aux problèmes financiers allégués par l'appelante, les seules déclarations de D\_\_\_\_\_ sont trop vagues pour suffire à les prouver. En outre, l'appelante ne peut pas se prévaloir utilement de prétendus problèmes financiers comme cause de la dépression de son ex-employé dès lors qu'elle a elle-même diminué les revenus nets de celui-ci dès le 1er octobre 2010 en ne lui versant plus de revenu complémentaire au titre des heures supplémentaires, étant en outre relevé que l'intimé n'a pas sollicité d'avances sur salaire avant janvier 2011. Par conséquent, il est démontré qu'un état d'asthénie entraînant une incapacité de travail ne serait pas survenu chez l'intimé si celui-ci n'avait pas subi des conditions de travail inadéquates. En effet, la quantité de travail, les changements dans ses jours de congé et ses vacances, ainsi que le manque de personnel auquel il a dû faire face sont, pris dans leur ensemble, contraires aux droits de la personnalité de l'intimé. En licenciant l'intimé parce qu'il était en arrêt de travail, l'appelante a, dès lors, agi de manière abusive. Par conséquent, le ch. 2 du jugement querellé sera confirmé.

### **E. 3**

L'intimé fait grief au Tribunal de ne pas lui avoir accordé le montant réclamé aux titre des heures supplémentaires.

#### **E. 3.1**

Selon l'art. 321c al. 1 CO, si les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat ou l'usage, un contrat-type de travail ou une convention collective, le travailleur est tenu d'exécuter ce travail supplémentaire dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander. Aux termes de l'al. 2 de cette disposition, l'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale, qui doit être accordé au cours d'une période appropriée. Aux termes de l'alinéa 3 de cette disposition, l'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant le salaire normal majoré d'un quart au moins, sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective. Les heures supplémentaires peuvent être exécutées sur ordre, avec l'assentiment de l'employeur ou spontanément par l'employé, ces dernières ne donnant pas droit à une rémunération (Aubert, CR-CO I 2012, p. 1981 n° 7-9).

#### **E. 3.2**

En l'espèce, l'avenant conclu entre les parties mentionne que l'intimé changeait de fonction, sans préciser qu'il changeait de statut, à savoir qu'il devenait, selon l'intimée, cadre. L'avenant ne mentionne notamment pas le mot cadre. Il ne renvoie pas - du moins directement - au règlement du personnel de l'appelante. Il indique des heures de travail identiques au contrat du 12 mai 2010, soit 41 heures par semaine, et précise expressément que les autres points de ce contrat "restent inchangés". Par ailleurs, il ne ressort pas de la procédure et notamment des enquêtes que l'intimé aurait eu une position de cadre. Il était chargé de l'aspect administratif de la gestion du magasin, mais aucune réelle responsabilité en relation avec le personnel n'est établie. A cet égard, le seul fait que l'intimé gérait les pauses des employés et qu'il élaborait le planning hebdomadaire, de surcroît en collaboration avec D\_\_\_\_\_, ne conduisent pas à retenir qu'il avait un statut de cadre. Par ailleurs, la lecture du règlement du personnel par l'intimé n'est pas déterminante, sans compter que l'art. 2.5. de ce document est des plus confus. Il sera encore relevé que l'intimé,

contrairement à D\_\_\_\_\_ entre autres, n'était pas lié par un "contrat de travail pour cadre". Il appartenait donc à l'appelante, à tout le moins d'attirer l'attention de l'intimé sur le changement qu'entraînait selon elle l'avenant sur le paiement des heures supplémentaires, d'autant plus que l'intimé en effectuait beaucoup, ce qui lui procurait un revenu complémentaire non négligeable. Par ailleurs, l'argument selon lequel les heures supplémentaires effectuées par l'intimé n'étaient pas nécessaires et étaient exclusivement destinées à augmenter les revenus de l'intimé manque de pertinence, dès lors que l'appelante savait qu'il les accomplissait, qu'elle le laissait faire et qu'elle les a payées sans en contester le bien-fondé avant la promotion de l'intimé. Par conséquent, l'appelante doit rémunérer les heures supplémentaires litigieuses, étant précisé que l'intimé a renoncé, devant les premiers juges, à réclamer des heures supplémentaires pour le mois de février 2011. L'appelante a rémunéré les heures supplémentaires effectuées en septembre 2010 au tarif de 25 fr. 32/h, calculé sur la base du salaire mensuel de 4'550 fr. (4'550 fr./177,69 heures). Par conséquent, sur la base de ce tarif, l'appelante doit payer 3'034 fr. 30 à l'intimé pour les 95, 87 heures supplémentaires réalisées par celui-ci entre les mois d'octobre et décembre 2010 (25,32 x 95,87 x 1,25). Par ailleurs, un tarif de 30 fr. 61/h, basé sur le salaire de 5'500 fr. payé par l'appelante dès janvier 2011, s'applique aux 77,97 heures supplémentaires réalisées par l'intimé en janvier et mars 2011 (5'500 fr./177,69 heures), de sorte que le montant dû à ce titre pour cette période s'élève à 2'983 fr. 30 bruts. Par conséquent, le ch. 4 du jugement querellé sera annulé et l'appelante sera condamnée à payer 6'017 fr. 60 bruts (3'034 fr. 30 + 2'983 fr. 30) à l'intimé à titre de rémunération des heures supplémentaires effectuées entre le mois d'octobre 2010 et le mois de mars 2011 inclus.

#### **E. 4**

L'intimé fait grief aux premiers juges de ne pas lui avoir accordé l'augmentation de salaire liée à sa promotion à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2010.

##### **E. 4.1**

L'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective (art. 322 al. 1 CO). Il appartient au travailleur de prouver l'existence du rapport de travail considéré et la quotité de la rémunération due (art. 8 CC).

##### **E. 4.2**

En l'espèce, les témoignages recueillis démontrent que l'appelante a bien dit à l'intimé que l'augmentation liée à sa promotion, à intervenir en 2011, aurait un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2011. Si l'intimé a néanmoins compris que l'augmentation allait rétroagir au 1<sup>er</sup> octobre 2010, cela ne peut, dès lors, pas être imputé à l'appelante, d'autant moins que celle-ci lui a immédiatement accordé une augmentation symbolique de 50 fr. durant trois mois. En outre, l'appelante a démontré que selon sa pratique, les augmentations rétroagissent, en principe, au 1<sup>er</sup> janvier et non à la date d'une promotion. D\_\_\_\_\_ a, comme l'intimé, bénéficié d'une augmentation en deux temps, une première augmentation lors de sa promotion et une seconde augmentation l'année suivante, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier. Le cas de F\_\_\_\_\_, n'est pas déterminant, car sa promotion est survenue tôt dans l'année et pour la gestion de deux filiales. Le jugement querellé sera donc confirmé sur ce point.

#### **E. 5**

La valeur litigieuse s'élevant en l'espèce à un peu plus de 30'000 fr., la procédure est gratuite. Il n'est perçu aucun frais ni alloué de dépens (art. 69 et 71 RTFMC; art 19 al. 3 let. c et 22 al. 2 LaCC). L'issue du litige conduit à écarter l'argument de l'appelante selon lequel l'intimé aurait procédé de manière téméraire. Par conséquent, le ch. 3 du jugement entrepris sera confirmé. \* \* \* \* \* PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 : À la forme : Reçoit l'appel et l'appel joint interjetés respectivement les 6 novembre et 13 décembre 2013 contre le jugement JTPH/316/2013 rendu par le Tribunal des prud'hommes le 2 octobre 2013 dans la cause C/28135/2011. Reçoit la pièce no 22 produite par B\_\_\_\_\_ le 13 décembre 2013. Au fond : Annule le ch. 4 du jugement querellé et statuant à nouveau sur ce point : Condamne A\_\_\_\_\_ à payer à B\_\_\_\_\_ la somme de 6'017 fr. 60 bruts plus intérêts à 5% l'an dès le 30 juin 2011. Invite A\_\_\_\_\_ à procéder sur ce montant aux déductions usuelles au titre des cotisations sociales. Confirme les ch. 1 à 3 du jugement querellé. Dit qu'il n'est pas perçu de frais ni alloué de dépens pour l'appel et l'appel joint. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Monsieur Cédric-Laurent MICHEL, président; Monsieur Alphonse SURDEZ, juge employeur, Madame Monique LENOIR, juge salariée, Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière. 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.