

GE_GERICHTE C/28224/2004 vom 20. Dezember 2005

GE Cour de justice, 2005-12-20, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_28224_2004

FR: GE_GERICHTE C/28224/2004 du 20 décembre 2005

IT: GE_GERICHTE C/28224/2004 del 20 dicembre 2005

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; INDUSTRIE HORLOGÈRE ; RÉSILIATION ABUSIVE; CONGÉ-PRESSION; TORT MORAL | La Cour confirme le jugement de première instance qui avait retenu que le congé signifié à T. était un congé-modification au sens large, non abusif en l'espèce. La Cour confirme également le rejet des prétentions de T. en réparation du tort moral. Initialement engagé pour un salaire mensuel fixe de fr. 5'100.-, T., sertisseur dans une entreprise de fabrication de montres et de bijoux, s'est vu proposé une modification de son contrat de travail après six mois d'engagement. Son salaire devait dorénavant correspondre à 50% du chiffre d'affaires mensuel, avec un minimum garanti de fr. 3'000.-. T. a refusé la modification proposée et a été licencié deux jours après son refus. En l'espèce, la résiliation est constitutive d'un congé-modification. Celui-ci est toutefois admissible, car le changement de régime salarial n'était pas au détriment de T. (au vu de son expérience et des salaires de ses collègues, il aurait perçu une rémunération plus élevée que son salaire d'origine) et intervenait pour des raisons d'harmonisation du régime salarial de E. (la rémunération des autres employés était établie selon les mêmes critères). S'agissant du tort moral subi par T. en raison d'un conflit l'opposant à l'un de ses collègues, E. avait pris toutes les mesures pour assurer la protection de la personnalité de son employé et n'avait donc pas failli à ses obligations découlant de CO 328. | CO.336.al1.litt.d; CO.328; CO.49;

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans la forme et le délai prévu par la loi (art. 59 LJP), l'appel est recevable.

E. 2

L'appelant fait grief au Tribunal des Prud'hommes d'avoir violé l'article 336 al. 1 lit. d CO en considérant, sur la base de déclarations non prouvées de l'intimée, que la résiliation du contrat de travail de T_____ suite au refus du nouveau contrat de travail proposé, n'était pas abusive. Il estime que les faits suivants n'ont pas été prouvés au degré exigé par l'article 8 du Code civil et n'étaient pas aptes à créer une certitude chez les juges de première instance : Le nouveau contrat de travail imposé à T_____ visait à harmoniser le contrat de l'appelant avec les autres sertisseurs; Les nouvelles conditions offertes n'étaient pas plus défavorables que les anciennes, la modification salariale n'entraînant pas de baisse de salaire du demandeur. Aux termes de l'article 335 al. 1 er CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Le droit de chaque co-contractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif. Est abusif le congé donné pour un des motifs énumérés à l'article 336 CO, qui concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit et y assortit les conséquences juridiques adaptées au contrat de travail (ATF 125 III 70 ; ATF

123 III 246 , consid. 3b). Ainsi que l'expose le Tribunal des Prud'hommes avec raison, la licéité d'une résiliation ne présuppose en principe pas que soient avancés des motifs particuliers, dès lors que le droit du travail repose sur le principe de la liberté de donner congé (Staehelin /Vischer , Zürcher Kommentar, n.3 ad art . 336 CO ; Vischer , Der Arbeitsvertrag, in Schweizerisches Privatrecht, p. 159). A teneur de l'article 336 al. 1 er let. d CO visant les congés représailles, un congé est abusif si l'employeur ou le travailleur donne congé à l'autre partie parce qu'elle formule de bonne foi une prétention découlant du contrat de travail, d'une convention collective ou de la loi. La bonne foi doit donc être comprise comme une condition de restriction à l'invocation de l'article 336 al. 1 er let. d CO. Ce principe comportant un double aspect, il protège à la fois l'employeur et le travailleur ; d'une part, la réclamation ne doit être ni chicanière, ni téméraire, car la protection ne doit pas s'étendre au travailleur qui cherche à bloquer un congé en soi admissible ou qui fait valoir des prétentions totalement injustifiées, et d'autre part, la prétention exercée ne doit pas nécessairement être fondée en droit, puisqu'il suffit que le travailleur soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'elle l'est (ATF du 6 avril 1994 en la cause 4C.247/1993 et les références citées; ATF du 13 octobre 1993 publié in SJ 1995, p. 797 et les auteurs cités). La preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifié (art. 8 CC; ATF 123 III 246). Cependant, la preuve ayant souvent pour objet des éléments subjectifs, généralement le réel motif de l'employeur, 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. Ces faits ne constituant qu'un moyen de preuve par indices, le degré de vraisemblance permettant de retenir le caractère abusif du licenciement doit être très élevé, voire confiner à la certitude, la simple vraisemblance de l'abus ne suffisant pas. Bien que cette présomption n'ait pas pour corollaire de renverser le fardeau de la preuve, l'employeur ne saurait demeurer inactif; il doit apporter les preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF du 7 juillet 1994 en la cause 4P.334/1994 ; SJ 1993, p. 360; ATF 115 II 484 , consid. 2b; Wyler , Droit du travail, 2002, p. 397). Lorsqu'une résiliation est liée à une offre de poursuivre les rapports de travail à des conditions modifiées, entrant en vigueur après l'écoulement du délai de congé, l'on est confronté à une « résiliation sous réserve de modifications » (" Änderungs -kündigung"). Ainsi que l'a justement exposé le Tribunal des Prud'hommes, on est en présence d'un congé-modification au sens étroit lorsqu'une partie résilie le contrat de travail, mais accompagne cette déclaration de l'offre de conclure un nouveau contrat à des conditions modifiées. Le congé-modification ne tend dans ce cas pas en première ligne à la cessation des rapports de travail, mais à leur maintien, moyennant des droits et des devoirs modifiés (cf. Vischer , Der Arbeitsvertrag, in Schweizerisches Privatrecht, vol. VII/1, III, p. 163). L'on parlera d'un congé-modification au sens large lorsque les deux actes juridiques ne sont pas immédiatement couplés et qu'une partie reçoit son congé parce qu'elle n'a pas accepté une modification consensuelle des rapports de travail. Le congé-modification ne peut toutefois pas être qualifié d'abusif par principe, le contrat de travail devant pouvoir être adapté aux besoins économiques modifiés de l'entreprise. Il peut toutefois s'avérer abusif lorsque la partie qui prononce la résiliation ne veut en réalité pas la cessation des rapports de travail, et ne recourt à la résiliation que pour imposer une modification du contrat en sa faveur, partant, au détriment de son cocontractant. L'abus réside ainsi dans le fait que le congé est prononcé sans justification matérielle, mais pour un motif qui n'est pas digne d'être protégé, dès lors que ni la marche de l'entreprise, ni encore la situation du marché, n'appelle une modification des conditions

de travail. Ainsi, sont abusifs aussi bien le congé donné pour imposer des conditions de travail dépourvues de toute justification économique, que le licenciement aux seules fins d'empêcher la naissance de prétentions qui dépendent de la durée des rapports de travail (ATF 123 III 246 = JdT 1998 I p. 300). b) En l'espèce, T_____ a été engagé par contrat signé le 2 mars 2004 pour une durée déterminée. Son salaire mensuel brut s'élevait alors à fr. 5'100.-. Il a été au bénéfice d'une Allocation d'Initiative au Travail (AIT) jusqu'au 31 août 2004. Par courrier notifié le 27 septembre 2004, E_____ lui a proposé la conclusion d'un nouveau contrat, de durée indéterminée, portant modification du régime salarial, celui-ci comprenant alors le versement d'un salaire mensuel brut de base de fr. 3'000.- plus une somme correspondant au cinquante pour cent du chiffre d'affaires mensuel réalisé. Ayant refusé ces modifications, T_____ a été licencié, le 29 septembre 2004, pour le 31 octobre 2004. Le Tribunal a retenu que la résiliation du contrat de travail étant intervenue deux jours après le refus de la modification du régime salarial, il avait été rendu vraisemblable que le congé avait été donné parce que le demandeur avait formulé des prétentions liées au paiement de son salaire initial constituant donc une prétention découlant de travail au sens de l'art. 336 al. 1^{er} let. d CO. Etant soumis au régime du contrat signé le 2 mars 2004 qui prévoyait le paiement d'un salaire mensuel brut de fr. 5'100.-, alors que son nouveau contrat prévoit un salaire de base de fr. 3'000.-, l'appelant est de bonne foi lorsqu'il prétend à être maintenu dans les conditions du contrat de base. Sa prétention n'est donc absolument pas chicanière et ne vise pas à bloquer en soi un congé admissible. Ainsi que l'a retenu le Tribunal des Prud'hommes, il est à noter que le congé a été donné à la suite du refus d'une proposition visant à modifier le régime salarial. Il ne s'agit pas là d'un congé-modification au sens étroit, la résiliation du contrat de travail n'ayant pas été accompagnée d'une proposition de modification contractuelle. En effet, la résiliation a bien suivi la proposition de modification et ne lui était pas concomitante. Elle ne visait donc pas au maintien des relations contractuelles, correspondant au sens étroit du congé-modification, mais bien à se séparer du demandeur. Comme l'a justement retenu le Tribunal, la résiliation du 29 septembre 2004 est donc bien constitutive d'un congé-modification au sens large, au vu du fait que la résiliation est intervenue suite au refus du nouveau contrat de travail. Un tel congé peut être considéré comme abusif si le but recherché par le nouveau contrat visait à imposer au demandeur des conditions de travail plus défavorable. Or, en l'occurrence, ainsi que l'a constaté le Tribunal des Prud'hommes, les nouvelles conditions salariales proposées par l'intimée n'auraient pas provoqué de baisse de salaire chez l'appelant. En effet, les revenus annuels moyens des sertiisseurs soumis aux mêmes conditions salariales s'approchent généralement de fr. 100'000.--. Au vu de ces revenus nettement supérieurs au salaire initial de l'appelant et de la grande expérience de ce dernier, acquise au cours de huit ans de pratique, le Tribunal des Prud'hommes a estimé à juste titre que l'appelant serait en mesure, suite à l'acceptation du nouveau contrat, d'engranger des revenus supérieurs à ceux qu'il recevait tous les mois. Par ailleurs, la grande majorité des sertiisseurs, et avant tout l'ensemble des employés de l'intimée, étant soumise à un salaire mensuel de base, l'intérêt de l'intimée d'homogénéiser les régimes salariaux au sein de son entreprise était indéniable. La modification ne créant pas de baisse de salaire, le Tribunal des Prud'hommes a considéré à juste titre qu'elle n'avait pas été proposée au détriment de l'appelant, mais pour des raisons d'homogénéisation des régimes salariaux au sein de l'entreprise. c) Au vu de ce qui précède, force est de constater que le congé ordinaire donné à l'appelant n'était pas abusif, de sorte qu'il devra être débouté des fins de sa demande sur ce point.

E. 3

L'appelant réclame le versement de la somme de fr. 2'000.- plus intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 21 septembre 2004, à titre d'indemnité pour tort moral. a) Aux termes de l'article 328 al. 1^{er} CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. Comme l'a rappelé à juste titre le Tribunal des Prud'hommes, l'article 328 CO instaure une protection plus étendue que celle qu'assurent les articles 27 et 28 CC, en interdisant à l'employeur de porter atteinte, par ses directives (art. 321d CO) aux droits de la personnalité du travailleur d'une part, et en imposant à l'employeur la prise de mesures concrètes en vue de garantir la protection de la personnalité du travailleur, d'autre part (Wylér, Droit du travail, 2002, p. 220; Aubert, in Code des obligations I, Commentaire romand, 2003, § 2 ad art. 328 CO, p. 1728). Les aspects protégés de la personnalité du travailleur sont notamment sa vie et sa santé, son intégrité corporelle et intellectuelle, son honneur personnel et professionnel, sa position et la considération dont il jouit dans l'entreprise (ATF du 18 décembre 2001 en la cause 4C.253/2001; Rehbinder, Berner Kommentar, n. 4 ad art. 328 CO; Rehbinder, Basler Kommentar, n. 3 ad art. 328 CO; Rehbinder, Schweizerisches Arbeitsrecht, p. 83; Saillen, La protection de la personnalité du travailleur, thèse Lausanne 1981, p. 72 ss). L'atteinte à la personnalité du travailleur peut quant à elle provenir directement de l'employeur lui-même, l'employeur étant une personne physique, ou d'un organe de la société, l'employeur étant une personne morale (art. 55 al. 2 CC), ou encore, par l'application de l'article 101 CO, d'un auxiliaire de l'employeur (supérieur du travailleur, collègue, voire un tiers, client fournisseur). L'article 328 CO crée donc une responsabilité propre de l'employeur, opposable à lui seul, pour des actes qui peuvent également être le fait de tiers (JAR 1992, p. 169; Wylér, Droit du travail, 2002, p. 220; Rehbinder, Schweizerisches Arbeitsrecht, p. 83; Saillen, La protection de la personnalité du travailleur, thèse Lausanne 1981, p. 63 ss). En cas de violation de l'article 328 CO par l'employeur, le travailleur a donc en principe droit à des dommages-intérêts, dont le mode et l'étendue se déterminent d'après les articles généraux des articles 97 et ss et 41 et ss CO (SJ 1984, p. 556). En cas d'atteinte illicite grave à sa personnalité, le travailleur peut réclamer une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement (art. 97, 99 al. 3 et 49 al. 1^{er} CO; ATF 102 II 224 consid. 9; ATF 87 II 143; Aubert in Code des Obligations I, Commentaire romand, 2003, § 7 ad art. 328 CO p. 1729; Saillen, La protection de la personnalité du travailleur, thèse, Lausanne 1981, p. 104). Cinq conditions cumulatives sont nécessaires à l'obtention d'une réparation du tort moral, en matière de contrat de travail: une violation du contrat constitutive d'une atteinte illicite à la personnalité (art. 328 CO), un tort moral, une faute et un lien de causalité naturelle et adéquate entre la violation du contrat et le tort moral, ainsi que l'absence d'autre forme de réparation (Gauch/Schluép/Tercier, Partie générale du droit des obligations, n. 1565 et ss). L'octroi d'une indemnité sur la base de l'article 49 CO ne sera donc justifié que si la victime a subi un tort considérable, qui doit se caractériser par des souffrances qui dépassent par leur intensité celles qu'une personne doit être en mesure de supporter seule, sans recourir au Juge, selon les conceptions actuelles en vigueur (FF 1982 II 703; Deschenaux/Steinauer, Personnes physiques et tutelles, n. 624; Tercier, Le nouveau droit de la personnalité, n. 2049). La gravité de la faute de l'auteur de l'atteinte n'est toutefois pas requise. Par ailleurs, s'agissant d'une responsabilité contractuelle, la faute est présumée (art. 97 CO; FF 1982 II, p. 703; Deschenaux/Steinauer, op. cit., n. 613 et 619). b) En l'espèce, ainsi que l'a exposé le Tribunal, une mésentente importante entre

l'appelant et un autre employé l'a conduit à aller consulter un médecin en urgence; celui-ci l'a mis en arrêt de travail et lui a suggéré de se faire suivre pour ces problèmes, par son médecin traitant. Il revenait donc à la partie intimée de protéger la personnalité de l'appelant et, notamment, de prendre les mesures aptes à sauvegarder sa santé et la considération dont il pouvait jouir au sein de l'entreprise. Ainsi que l'a retenu le Tribunal des Prud'hommes, l'appelant a prouvé avoir subi un certain tort moral suite aux injures et aux menaces proférées à son encontre par Monsieur B_____. Il sied cependant de relever que la partie intimée avait averti Monsieur B_____ une première fois par oral, et s'est montrée ouverte à une réunion entre les parties au litige, qui s'est tenue en date du 7 septembre 2004 et à la suite de laquelle elle a envoyé des avertissements écrits visant à enrayer le conflit. Ayant averti Monsieur B_____ une seconde fois, par écrit, et lui ayant demandé d'adopter une attitude différente à l'égard de l'appelant, l'intimée a rempli ses obligations découlant de l'article 328 CO. Dès lors qu'il a été retenu que l'intimée avait pris les mesures nécessaires et suffisantes pour assurer la santé et la considération de l'appelant en son sein, l'appelant a donc échoué à prouver qu'elle avait commis une violation du contrat de travail constitutive d'une atteinte illicite à la personnalité. Les conditions de l'octroi d'une indemnité pour tort moral ne sont par conséquent pas toutes réalisées. c) Au vu de ce qui précède, la Cour de céans confirmera le rejet des conclusions de l'appelant relatives au paiement d'une indemnité pour tort moral.

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