

## **GE\_GERICHTE C/28370/2001 vom 19. November 2002**

GE Cour de justice, 2002-11-19, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_28370\\_2001](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_28370_2001)

FR: GE\_GERICHTE C/28370/2001 du 19 novembre 2002

IT: GE\_GERICHTE C/28370/2001 del 19 novembre 2002

### **Regeste**

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; RAMONEUR ; CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL ; RÉSILIATION ABUSIVE; ASSOCIATION DE TRAVAILLEURS | T, ramoneur, prétend avoir été licencié par E, en raison de son activité syndicaliste. E prétend que le licenciement est intervenu en raison de sa restructuration et de l'insatisfaction manifestée par des clients à l'égard de T. La Cour retient d'une part, que les explications données par E quant à la motivation du congé ne sont pas fantaisistes, mais correspondent à la réalité et qu'ainsi T n'a pas apporté la preuve de ce que son licenciement aurait été prononcé pour des motifs non réels. D'autre part, dès lors qu'aucun lien objectif ni indice probant n'a pu être établi entre l'activité syndicale de T et la décision de licenciement dont il a fait l'objet, force est de constater que la vraisemblance de l'existence d'un motif abusif, en lien de causalité avec le licenciement, n'a pas été démontrée par T également. Partant, le congé intervenu relevait ainsi bien du principe de la liberté contractuelle et n'était pas abusif. | CO.336.al1.letb; CO.336.al2.leta; Cst.28

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

Interjeté dans la forme et le délai prévus par la loi (art. 59 de la loi sur la juridiction des prud'hommes; ci-après LJP), l'appel est recevable.

#### **E. 2**

L'appelant réclame la mise à néant du jugement du tribunal des prud'hommes du 27 mars 2002, la confirmation du caractère abusif de son licenciement et, à titre pécuniaire, fr. 33'114.— à titre d'indemnité pour licenciement abusif et fr. 15'000.— à titre d'indemnité forfaitaire pour violation du contrat. En matière de contrat de travail, la loi en vigueur repose sur le principe de la liberté du congé. Chaque partie a le droit de résilier sans indication de motif un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée. Elle doit respecter cependant les termes et délais, ainsi que les autres règles énoncées aux art. 336 et ss CO. Au sens de l'art. 335 al. 2 CO, la partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande. Est abusif le congé donné par une partie pour un des motifs énumérés à l'article 336 al. 1 ou 2 CO. Selon la doctrine majoritaire, cette liste d'éventualités n'est pas exhaustive ; le recours à l'abus de droit (art. 2 al. 2 CC) étant toujours possible. Les seuls éléments déterminants pour qu'un congé soit abusif sont le motif du congé et la causalité entre ce motif et le congé lui-même: le congé ne peut et ne doit être considéré comme abusif que parce qu'il a été prononcé pour un motif qui n'est pas digne de protection (FF 1984 II 622 ; ATF du 11 novembre 1993 W. S.A. c/ M. p. 6 et 7). Lorsque l'origine du congé repose sur différents motifs, dont certains sont abusifs et d'autres licites, le juge doit rechercher et retenir la cause qui, très vraisemblablement, était la cause prépondérante et décisive (« Hauptmotiv » ; ATF 4P.205/2000 du 6.3.2001 B. c/

S., cons. 3 a). La preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifié ainsi que l'existence d'un lien de causalité naturelle, prépondérant et décisif, entre ce motif et le congé donné (art. 8 CC; ATF 123 III 251 c. 4b = JT 1998 305). 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 non réel 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 devra en outre alléguer et offrir un commencement de preuve d'un motif abusif de congé. De son côté, l'employeur ne peut alors plus rester inactif; il doit apporter les preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé ( Streiff /Von Kaenel , Arbeitsvertrag, ad art. 336 N° 16 p. 346; SJ 1993 p. 360). Cette preuve est réputée apportée lorsque le salarié a été à même de produire un ensemble d'indices permettant de conclure qu'avec haute vraisemblance le congé a été donné principalement pour le motif incriminé (ATF 125 III 276 ). A teneur de l'art. 28 al. 1 Cst. féd. 1998 (entrée en vigueur le 1.1.2000), les « travailleurs, les employeurs et leurs organisations ont le droit de se syndiquer pour la défense de leurs intérêts, de créer des associations et d'y adhérer ou non ». La Constitution fédérale garantit ainsi explicitement le droit des travailleurs de se syndiquer et, partant, de participer à des activités syndicales, y compris une grève, pour autant que celles-ci soient licites (ATF 125 III 274 ). L'art. 336 al. 2 let. a CO confère à ce droit constitutionnel un effet dit horizontal, c'est-à-dire qu'il l'étend aux relations entre employeurs et salariés du secteur privé (ATF 125 III 276 , 284-285). Selon le texte de la disposition, pour être protégée, l'activité syndicale doit être exercée conformément à la loi et au contrat de travail. La protection conférée à l'activité syndicale par l'art. 336 al. 2 let. a CO va plus loin que la protection conférée par l'art. 336 al. let. b CO à l'exercice des droits constitutionnels. En effet, cette disposition ne connaît pas le deuxième motif justificatif dont est assorti l'art. 336 al. 1 let. b CO, selon lequel le congé n'est pas abusif si l'exercice du droit porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise ( Zoss , La résiliation abusive du contrat de travail, Lausanne, 1997, p. 236). En l'espèce, il convient de trancher le litige au regard des faits suivants tels que ressortant de la procédure. Il est incontestable que l'activité syndicale telle qu'exercée par T\_\_\_\_\_ a créé une situation de tension dans la branche du ramonage. Plusieurs témoins entendus en première instance ont, en effet, rapporté que la politique volontariste et revendicative suivie par l'appelant rencontrait des oppositions manifestes tant au sein des entreprises que de ses collègues ouvriers ramoneurs. Les enquêtes ont fait ainsi apparaître qu'un certain nombre de professionnels de la branche souhaitait mettre un frein aux activités de l'appelant, sans, toutefois, qu'il ne soit ressorti des enquêtes de quelle façon une telle limitation pouvait intervenir. Un nombre important de témoins ont cependant relevé qu'ils considéraient que le licenciement intervenu était en rapport avec l'activité syndicale exercée par T\_\_\_\_\_. A l'exception du témoin H\_\_\_\_\_, tous ces témoins ont cependant seulement indiqués qu'ils « pensaient » que l'activité syndicale de l'appelant était en relation de cause à effet avec le licenciement litigieux, sans pouvoir amener aucun élément de fait déterminant sous cet angle en rapport avec la décision prise par E\_\_\_\_\_. Concernant ce dernier, il est, au contraire, clairement ressorti de l'instruction de la cause, et à l'unanimité des témoins entendus ayant eu à s'exprimer sur cet aspect du litige, que l'employeur n'avait été à aucun moment lié en quoi que ce soit au contexte conflictuel ouvriers/patrons de la branche et qu'il avait, à l'inverse, toujours admis, sans y faire obstacle en quoi que ce soit, l'activité syndicale exercée par son employé. Par ailleurs,

aucune pièce du dossier, pas plus qu'un témoignage apporté en cours de procédure, n'a permis d'établir une implication ou une relation quelconque entre la situation conflictuelle vécue par T\_\_\_\_\_ avec des tiers dans le cadre de son activité syndicale et la décision de licenciement prise par l'employeur. S'agissant plus particulièrement du témoignage du témoin H\_\_\_\_\_, également en conflit avec son employeur, la Cour de céans relèvera qu'il ressort, en rapport à l'appréciation des faits, une certaine contradiction entre ses déclarations et les faits pertinents au litige. Ce témoin aurait entendu, deux jours avant l'événement, que l'appelant devait se faire licencier par son employeur. Il l'en aurait ainsi informé immédiatement alors que l'appelant l'ignorait encore, et ce, préalablement à la réception de la lettre de licenciement. Or, dans la suite de sa déclaration, le témoin H\_\_\_\_\_ a relevé, de manière contradictoire, que personne dans la profession ne savait que l'appelant allait se faire licencier. A l'égard de ce qui précède, T\_\_\_\_\_ a soutenu expressément en audience avoir été informé de son licenciement par sa femme le jour de la réception de la lettre de congé. Il ne ressort, de surcroît, ni de ses déclarations, ni de ses premières écritures, qu'il aurait été informé de son licenciement préalablement au contexte précité. Compte tenu des circonstances de l'espèce, il n'est guère vraisemblable, au vu de la chronologie des faits et surtout de la portée en soi de l'événement constitué par l'annonce de son licenciement, que cette circonstance n'ait pas été portée à la connaissance du tribunal préalablement à l'audition du témoin H\_\_\_\_\_ alors même que T\_\_\_\_\_ s'était déjà exprimé sur la question, tant par écrit qu'en audience. La Cour de céans considérera ainsi qu'il convient de relativiser la portée des déclarations du témoin H\_\_\_\_\_ sur ce point. Il ne ressort ainsi du dossier aucun indice probant permettant de présumer que le licenciement prononcé par E\_\_\_\_\_ l'aurait été pour un motif abusif en rapport avec l'activité syndicale de T\_\_\_\_\_. Nonobstant ce qui précède, il convient cependant, au vu des circonstances malgré tout particulières de l'espèce, que la Cour de céans examine la motivation alléguée par l'employeur pour justifier le licenciement intervenu, ceci en rapport avec le principe de la liberté de mettre fin au contrat prévalant en droit suisse. S'agissant du motif invoqué lié à la restructuration de l'entreprise, la Cour considérera que l'entreprise de l'intimé était de taille relativement modeste puisque occupant quatre travailleurs. La baisse du volume d'activité due à l'arrivée des chaudières à gaz remplaçant celles à mazout a, par ailleurs, été confirmée par deux témoins. Il a certes été également fait état dans la procédure que la nature du travail avait également changé mais l'on ignore en quoi ce changement aurait pu ou non favoriser les activités de l'intimé. D'autre part, si E\_\_\_\_\_ a maintenu ultérieurement un effectif de quatre salariés, il ressort du dossier que c'est tout d'abord un apprenti qui a repris partiellement les activités de l'appelant, puis le fils même de l'intimé qui en tant qu'ouvrier assujetti a touché un salaire inférieur à celui de T\_\_\_\_\_. Ainsi, le coût lié au poste de travail de l'appelant a bien été réduit. L'on ne saurait d'ailleurs reprocher à E\_\_\_\_\_ de préférer engager son fils dans son entreprise plutôt qu'un tiers, fut-il engagé depuis neuf années. De surcroît, il appert que E\_\_\_\_\_ n'était à même d'offrir qu'un 80% de temps de travail à T\_\_\_\_\_ qui devait être placé régulièrement dans des entreprises tierces. En outre, l'appelant a lui-même reconnu qu'il avait été le dernier engagé parmi les quatre ouvriers ramoneurs de l'entreprise. Il ressort ainsi des circonstances de l'espèce que si un choix devait être opéré entre l'un ou l'autre des employés de E\_\_\_\_\_ quant à la résiliation d'un contrat de travail, il était parfaitement crédible que ce fut l'appelant qui soit touché en premier compte tenu des conditions de travail précitées. A cela s'ajoute que E\_\_\_\_\_ a également motivé le licenciement par le fait que certains clients lui avait fait part de leur insatisfaction quant au comportement de

T\_\_\_\_\_ dont une dizaine ne voulaient plus qu'il intervienne chez eux. A cet égard, deux témoins ont fait état des difficultés rencontrées avec ce dernier. Même si, dans l'un des deux cas, l'une des clientes concernées était à l'origine de l'un des incidents qu'elle reprochait à T\_\_\_\_\_, il n'en reste pas moins que l'appelant n'a pas fait preuve d'une prévenance particulière envers la clientèle à ces occasions, notamment quant au langage grossier évoqué dans l'un des cas ou le fait qu'il ne prévenait pas de ses passages. Dès lors, l'on peut comprendre qu'une fraction de la clientèle de E\_\_\_\_\_ ait pu lui signaler certains problèmes rencontrés avec l'appelant et qu'à cette occasion, ce dernier a demandé à être relevé des visites concernées, ce qui témoigne que le cas s'est bien présenté à plusieurs reprises. Que d'autres clients se soient, au contraire, révélés satisfaits des interventions de T\_\_\_\_\_ n'est pas relevant dès lors qu'en d'autres circonstances, il n'a pas eu la même attitude. L'enquête de satisfaction à laquelle s'est livré le syndicat n'apporte pas une lumière particulière à cet égard. D'une part, sa formulation, relativement abstraite et générale, ne permet pas d'admettre que les clients savaient qu'ils devaient se prononcer exclusivement sur la qualité du travail et le comportement de T\_\_\_\_\_. D'autre part, lorsqu'un problème a pu se poser avec l'appelant, le fait qu'un remplacement soit intervenu dans la personne de l'intervenant fausse également les données alors que le taux de 4,8% de réponses ne faisant pas état d'une satisfaction globale permet de considérer que plusieurs personnes n'étaient, en réalité, pas satisfaites, sans compter la clientèle n'ayant pas répondu au questionnaire. Les données ainsi recueillies sont sans pertinence dès lors qu'une enquête de ce type ne saurait suppléer à l'établissement de faits précis dans le cadre d'une procédure judiciaire. Ainsi, les explications données par E\_\_\_\_\_ quant à la motivation du congé donné ne paraissent pas fantaisistes mais bien correspondre à la réalité. Au vu de la motivation qui précède, il apparaît que T\_\_\_\_\_ n'a pu faire la preuve de ce que son licenciement avait été prononcé pour des motifs abusifs. Aucun lien objectif ni indices probants impliquant personnellement E\_\_\_\_\_ n'ayant pu être établi entre l'activité syndicale de l'appelant et la décision de licenciement dont il a fait l'objet, il ne saurait, à titre aléatoire, être admis que l'employeur aurait abusivement dénoncé le contrat de son employé. En conséquence, le jugement entrepris sera confirmé et l'appelant débouté de toutes ses conclusions.

### **E. 3**

Les circonstances du cas d'espèce, soit notamment le fait que l'appelant succombe dans toutes ses conclusions, justifient de mettre l'émolument d'appel à sa charge (art. 78 LJP).

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