

GE_GERICHTE C/28790/2001 vom 3. Dezember 2002

GE Cour de justice, 2002-12-03, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_28790_2001

FR: GE_GERICHTE C/28790/2001 du 3 décembre 2002

IT: GE_GERICHTE C/28790/2001 del 3 dicembre 2002

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; TÉLÉOPÉRATEUR ; FARDEAU DE LA PREUVE; TREIZIÈME SALAIRE; RÉSILIATION ABUSIVE; PRINCIPE DE LA CONFIANCE(INTERPRÉTATION DU CONTRAT) | T, collaborateur de vente par téléphone prétend avoir été licencié en raison de son refus de prendre ses vacances durant la période creuse de l'été. La Cour confirme que le licenciement de T n'est pas abusif, celui-ci ayant totalement échoué à établir par pièce ou témoignage qu'il aurait eu une conduite irréprochable ou encore que son licenciement aurait été dû à son seul refus de prendre des vacances. Elle retient également, en l'absence d'une mention à un droit à un treizième salaire figurant dans le contrat ou ses annexes et après avoir fait application du principe de la confiance, que T n'a pas droit à un treizième salaire, dès lors qu'il n'a pas réussi à apporter la preuve de l'existence de son droit à en percevoir un, alors que le fardeau de la preuve lui en incombe. | CO.18.a11; CO.322d; CO.336.a11.letd; CO.336b; CC.8

Erwägungen

E. 2

L'appelant réclame Frs 11'604,60 portant intérêts à 5% dès le 4 décembre 2001 au titre de treizième salaire. Pour déterminer l'objet et le contenu d'un contrat de travail, il y a lieu de rechercher la réelle et commune intention des parties sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont les parties ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention (art. 18 al. 1 CO ; ATF 122 III 106 c. 5). Si une telle intention ne peut pas être établie, il faut alors tenter de découvrir le sens que les parties pouvaient et devaient donner, raisonnablement, de bonne foi, et en application du principe de la confiance, à leur manifestation de volonté réciproque (ATF 115 II 323 c.2). Les clauses ambiguës ou obscures doivent être interprétées contra stipulatorem, c'est-à-dire en défaveur de leur rédacteur (ATF 122 III 118 c. 2 a). Le treizième salaire est un salaire supplémentaire dont le montant équivaut à un salaire mensuel et dont le versement ne dépend pas du résultat de l'exploitation, du comportement de travailleur ou encore de la continuation des rapports de travail (FR : Cciv. 10 avril 1986, EAF 1986 p. 22). Toutefois, il incombe au travailleur de prouver qu'un treizième salaire a été convenu, étant précisé qu'en cas d'extinction des rapports de travail avant son échéance, le treizième salaire doit être payé en fonction de la durée de ces rapports (ATF 109 II 447). Hormis la convention, en vertu du principe de l'égalité de traitement, un travailleur est en droit de penser qu'il a droit à un treizième salaire lorsqu'une nette majorité de ses collègues le perçoit, que son contrat ne prévoit rien à ce propos et qu'aucune circonstance objective ne permet de le lui refuser (JAR 1994 p. 118). En l'espèce, l'avis des parties diverge sur l'existence d'un droit au treizième salaire pour l'appelant. Le contrat de travail du 6 novembre 1997, signé par les deux parties, ne prévoyait aucun droit au treizième salaire. L'appelant ne base pas sa

prétention au treizième salaire sur son contrat de travail, mais sur un règlement appelé livret d'accueil remis au personnel de E_____ S.A. et qui réglerait, exhaustivement, les conditions de travail non expressément visées dans les contrats de travail individuels. Le témoin G_____ a été catégorique : dès fin 1995, début 1996, plus aucun télé-opérateur n'a été engagé avec un treizième salaire. Engagée elle-même par l'intimée en 1993, elle était une des dernières télé-opérateurs à bénéficier du treizième salaire, lequel était expressément prévu dans son contrat. Les dires du témoin se trouvent encore confortés par le fait que le contrat de travail du témoin F_____, qui a été conclu à la même époque que celui de T_____, ne prévoyait pas de treizième salaire. S'agissant des divers livrets d'accueil remis par l'intimée à ses employés, les enquêtes et les pièces versées à la procédure ont permis d'établir que chaque catégorie d'employés de E_____ S.A. recevait un livret spécifique et différent. Ainsi, le livret d'accueil destiné aux collaborateurs de l'agence de publicité, des services généraux et du personnel d'encadrement des télé-acteurs prévoyait le versement d'un treizième salaire, alors que celui destiné aux télé-opérateurs n'en faisait pas mention. La Cour ne peut retenir que T_____ n'aurait pas reçu le nouveau livret d'accueil destiné spécifiquement aux télé-opérateurs, lors de la réunion du 14 septembre 1998, comme l'atteste sa signature apposée sur la liste des présences à la réunion en question. Le livret en question, reçu le 14 septembre 1998, comme le livret bleu qui sera édité postérieurement, ne mentionnait aucunement l'existence d'un droit à un treizième salaire pour les télé-opérateurs. L'appelant fonde sa prétention sur le livret d'accueil destiné aux seuls collaborateurs de E_____ S.A., dont les télé-opérateurs ne font pas partie (pièce 10 appelant). Si ce livret reprend la systématique, voire les termes du livret destiné aux télé-opérateurs, il n'en demeure pas moins que certaines de ses dispositions sont différentes et s'appliquent uniquement aux services généraux de E_____ S.A., à l'exception du personnel des télé-opérateurs qui est soumis à un autre livret d'accueil. L'audition de certains témoins télé-opérateurs a révélé que l'édition de deux livrets, certes assez semblables dans leur aspect notamment extérieur, mais destinés à des employés différents de E_____ S.A. dont l'un ne prévoyait pas de treizième salaire pour les télé-opérateurs, a pu créer un flottement possible dans l'esprit de ces derniers, qui n'en ont pas pour autant compris qu'ils avaient un droit à réclamer un treizième salaire, comme T_____ le soutiendra après son licenciement, avec effet rétroactif. L'appelant, à qui incombait la charge de la preuve de l'existence de son droit à un treizième salaire, a échoué à démontrer le bien-fondé de sa prétention et la Cour de céans ne s'écartera dès lors pas de la solution retenue par le Tribunal.

E. 3

L'appelant réclame Frs 12'425,40 net à titre d'indemnité pour licenciement abusif. En matière du droit de travail, la loi en vigueur repose sur le principe de la liberté de résiliation, qui est un droit fondamental pour les contrats de durée indéterminée, l'exception se traduisant dans l'interdiction de mettre abusivement fin au contrat (Rémy Wyler , Droit du travail, p. 397). Ainsi, s'agissant d'un contrat à durée indéterminée, chaque partie a le droit de le résilier même sans indication de motif. Ce nonobstant, la partie qui résilie le contrat de travail doit respecter les termes et délais de congé ainsi que les autres règles énoncées aux articles 336 et ss CO, et notamment des art. 336 à 336b CO relatives à l'interdiction du congé abusif. En effet, comme le rappelle la doctrine et la jurisprudence, ces dispositions protectrices trouvent leur origine dans le principe de l'interdiction de l'abus de droit (Rémy Wyler , op. cité, p. 395; C. Brunner, J.-M. Bühler et J.-B. Waeber , Commentaire du contrat de travail, p. 199; ATF 111 II 242). A teneur de l'article 336 al. 1 litt. d CO, le congé est

abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Ainsi donc, il n'est pas nécessaire que ces prétentions soient fondées; il suffit que le travailleur soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'elles le sont (Rémy Wyler , op. cité, p. 405; SJ 1995 p. 797). A l'inverse, 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 (Rémy Wyler , op. cité, p. 404, SJ 1995 p. 791; SJ 1995 p. 797 et les auteurs citées). En effet, conformément au principe de la bonne foi, des prétentions totalement injustifiées, formulées par un travailleur quérulent, ne feraient pas obstacle à un licenciement (C. Brunner, J.-M. Bühler et J.-B. Waeber , op. cité, p. 202). Ainsi, 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). Si plusieurs causes ont présidé au licenciement, dont une n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié; si tel est le cas, le congé n'est pas abusif. Il suffit que ce motif abusif ait déclenché la décision de l'employeur; il n'est pourtant pas nécessaire qu'il soit prépondérant par rapport à d'autres griefs importants mais insuffisants (ATF 121 III 60 = JT 1996 I 47 , ATF du 9 janvier 1995 in Plädoyer 3/1995, p. 60; JAR 1994/198; JAR 1995/169; Rémy Wyler , op. cité, p. 398; C. Brunner, J.-M. Bühler et J.-B. Waeber , op. cité, p. 200). Conformément à l'art. 8 CC, la preuve du caractère abusif d'un licenciement incombe à la partie à qui le congé a été donné (ATF 123 III 251 = JT 1998 p. 305, CAPH du 4 juin 1991, SJ 1993 p. 360). Néanmoins, la preuve à apporter, généralement le réel motif de l'employeur, ayant souvent pour objet des éléments subjectifs, la jurisprudence admet qu'un faisceau d'indices ou une très grande vraisemblance résultant de l'ensemble des circonstances suffit pour admettre l'existence d'un congé abusif. (Rémy Wyler , op. cité, p. 397 avec les références citées; SJ 1993 p. 360; JAR 1994, p. 205). Si cette présomption facilite la preuve, elle n'a cependant pas pour corollaire d'en renverser le fardeau. Elle ne constitue qu'une preuve par indices. De son côté, l'employeur ne peut pas rester inactif; il doit apporter des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé. L'appréciation des preuves s'opère en fonction d'une grande vraisemblance. La simple vraisemblance ne suffit pas (Rémy Wyler , op. cité, p. 397 et les références citées; dans le même sens Streiff /Von Kaenel , Arbeitsvertrag, ad art. 336, No 16, p. 346; SJ 1993 p. 360; JAR 1996 p. 198). En l'espèce, l'appelant soutient qu'il a été licencié en raison de son refus de prendre ses vacances durant la période creuse de l'été 2001. Dans son appel, T_____ affirme que le licenciement lui a été annoncé 30 minutes après qu'il a remis son planning horaire pour le mois d'août 2001 à la direction de l'établissement et porte, à l'encontre de certains témoins entendus en première instance, de graves accusations. Il soutient notamment qu'avant l'entretien du 26 juillet 2001, au cours duquel il a été licencié, J_____ l'aurait préalablement sommé de prendre ses vacances dès le 1er août 2001, alors que lui-même aurait, à cette occasion, indiqué vouloir les prendre en septembre. Ce serait à la suite de son refus de prendre des vacances en août 2001 qu'il se serait alors vu notifier son congé. La réaudition des témoins, qui ont tous confirmé leurs précédents témoignages, n'a pas apporté d'éléments pertinents nouveaux qui auraient pu permettre à la Cour de céans de s'écarter de l'état de faits retenu par le Tribunal de première instance dans le jugement attaqué. Selon le témoin H_____, la question de vacances non seulement n'a jamais été abordée lors de l'entretien du 26 juillet 2001, mais au surplus l'appelant n'y a pas

évoqué son planning horaire du mois d'août 2001 qu'il aurait remis une demie heure plus tôt à une autre collaboratrice. Par ailleurs, l'audition de plusieurs témoins a permis à la Cour de se convaincre que l'appelant s'était bien montré, à plusieurs reprises, peu amène avec les personnes approchées au téléphone et injurieux à l'encontre de collègues, raisons légitimes qui expliquent et justifient le congé notifié dans les délais et forme légaux. Ce qui précède ne saurait être sérieusement remis en question par le courrier du 27 juillet 2001 que l'appelant a adressé, au lendemain de son congé, à E._____ S.A. En effet, la Cour ne saurait tempérer son appréciation sur la base d'une pièce rédigée en opportunité par l'appelant lui-même, qui a totalement échoué par la suite dans son obligation d'établir, par autres pièces ou témoignages, qu'il aurait eu une conduite irréprochable ou encore que son licenciement aurait été dû à son seul refus de prendre des vacances en août 2001. L'appel est totalement infondé, sera donc rejeté et le jugement attaqué confirmé en tous points.

E. 4

A teneur de l'art. 76 2ème phrase LJP, le juge a la possibilité de mettre les dépens et les frais de justice à la charge de la partie qui plaide de manière téméraire. En l'espèce, la Cour s'abstiendra d'en faire application.

E. 5

Dans la mesure où la valeur litigieuse de l'appel est inférieure à Frs 30'000.--, il n'y a pas lieu d'astreindre l'appelant à un émolument de mise au rôle (art. 60 al. 1 LJP).

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