

# **GE\_GERICHTE C/28897/2002 vom 7. Juni 2004**

GE Cour de justice, 2004-06-07, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_28897\\_2002](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_28897_2002)

FR: GE\_GERICHTE C/28897/2002 du 7 juin 2004

IT: GE\_GERICHTE C/28897/2002 del 7 giugno 2004

## **Regeste**

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; INFORMATIQUE; INGÉNIEUR; INFORMATICIEN; SERVICE DE PERMANENCE; HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES; PRINCIPE DE LA CONFIANCE (INTERPRÉTATION DU CONTRAT); RÉSILIATION ABUSIVE; CONGÉ DE REPRÉSAILLES; CERTIFICAT DE TRAVAIL | T appelle du jugement qui le déboutait des fins de sa demande en paiement d'heures de piquet et d'indemnité pour licenciement abusif, et donnait acte aux parties de ce qu'elles avaient trouvé un accord sur le contenu du certificat de travail sollicité. Au terme de l'examen du contenu objectif du contrat de travail selon le principe de la confiance, la Cour confirme que les heures de piquet, assurées dans les limites fixées par l'article 14 OLT 1, faisaient l'objet d'une indemnisation qui avait d'ores et déjà été versée, de sorte que T doit être débouté sur ce point. D'autre part, dans la mesure où les motifs invoqués par E SA à l'appui du licenciement de T étaient fondés, et où celui-ci n'est pas parvenu à rapporter la preuve de l'existence d'un motif abusif, les prétentions en versement d'une indemnité de ce chef sont également rejetées. Enfin, la demande de T en rectification du certificat de travail pour que figure le terme "entière" dans la formule "a donné satisfaction" n'est pas fondée puisqu'il a été démontré que ses prestations n'étaient pas suffisantes. | OLT1.14; CO.18; CO.336.al.1.1etd; CO.330a

## **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**

A teneur de l'article 64 LJP, les parties doivent solliciter l'ouverture d'enquêtes dans leurs écritures et ce dans le délai imparti pour produire ces dernières. Fondé sur ce qui précède, force est de constater que la liste de témoin de l'intimée a été déposée au greffe bien après la mi-mai 2004, date d'échéance du délai de 30 jours pour répondre à l'appel de T\_\_\_\_\_. Partant, la demande de l'intimée est tardive et le témoin requis n'a pas été convoqué par la Cour.

### **E. 3**

L'appelant estime que l'article 3.1 paragraphe 2 de son contrat de travail ne s'applique pas aux heures d'astreinte non réellement contraignantes de sorte que les 3'904 heures effectuées à ce titre entre le 1<sup>er</sup> novembre 2000 et le 31 décembre 2001 devaient lui être payées. a) La rémunération des heures de piquet doit être distinguée de la prise en compte de ces heures comme durée de travail au sens des articles 14 et 15b OLT 1 (Müller, Commentaire de la loi sur le travail, Zurich, 2001, 6<sup>ème</sup> éd., n. 1 p. 64 ad art. 9). S'agissant

de leur paiement, les parties peuvent convenir, dans le contrat individuel, d'intégrer l'indemnité pour le service de piquet dans le taux de salaire pour l'activité principale (ATF 124 II 249 cons. 3c = JdT 1999 275 cons. 3c ; Wyler , Droit du Travail, Berne, 2002, p. 53, Müller , op. cit., n. 1 p. 64 ad art. 9). Dans le doute, lorsque l'employé bénéficie d'un salaire mensuel ou hebdomadaire, il faut présumer que ce dernier englobe aussi l'indemnité relative au service de piquet ( Müller , op. cit., n. 1 p. 64 ad art. 9). Pour déterminer l'objet et le contenu d'un contrat, il y a lieu de rechercher, tout d'abord, la réelle et commune intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations éventuellement erronées utilisées par les parties (art. 18 al. 1 CO). Si une telle intention ne peut pas être établie et qu'un désaccord latent subsiste, il faut alors tenter de découvrir la volonté présumée des parties en interprétant leurs déclarations de volonté selon le principe de la confiance, à savoir d'après le sens qu'un destinataire pouvait et devait leur donner (ATF 121 III 123 ; ATF 115 II 269 cons. 5a; ATF 107 II 229 cons. 4). C'est alors le contenu objectif du contrat qu'il y a lieu de déterminer. Pour y parvenir, le juge peut notamment s'inspirer du texte même de l'accord, des circonstances ayant entouré sa conclusion, des circonstances antérieures ou postérieures à la conclusion, le but poursuivi par les parties et les usages (ATF 101 II 277 = JdT 1976 I 323; ATF 97 II 72 = JdT 1972 I 531; Gauch , Schluep , Tercier , Partie générale du droit des obligations, n° 835 et ss). Toutefois, lorsque le texte du contrat est clair, il n'y a pas lieu d'en dénaturer le sens par la recherche d'une interprétation fondée sur des éléments extrinsèques, sauf si son contenu ne satisfait pas la logique de l'opération telle que, de bonne foi, les parties devaient la considérer (ATF 111 II 284 = JdT 1986 I 96). b) En l'espèce, en raison des divergences des parties sur la portée du paragraphe de l'article 3.1 du contrat de travail de l'appelant, il convient d'en rechercher le contenu objectif. Ainsi, force est de constater, à la lueur du principe de la confiance, que les termes « heures d'astreinte » ne pouvaient être compris que comme englobant toutes les heures effectuées par T\_\_\_\_\_ dans le cadre de son service de piquet. Comme l'indiquait le contrat, ces heures de piquet étaient incluses dans le salaire et n'étaient donc pas compensées ou payées à l'exception d'un droit forfaitaire (art. 6 du contrat de travail) à 5 jours de congés supplémentaires pour « les heures d'astreintes réellement contraignantes », soit celles qui avaient donné lieu à une intervention effective. En conséquence, les 3'904 heures de service de piquet allégués par l'appelant ont déjà été rémunérées dans le cadre de son salaire mensuel - dont le montant non négligeable de fr. 8'900.- puis fr. 9'000.- treize fois par an en constituait une juste contrepartie – de sorte que celui-ci ne saurait prétendre à un quelconque paiement supplémentaire à ce titre. Le jugement querellé sera donc confirmé sur ce point.

#### **E. 4**

L'appelant soutient que le nombre d'heures effectuées à titre de service de piquet, soit 3'904 heures selon ses allégations, serait excessif au regard de l'article 14 OLT 1. a) A teneur de l'article 14 OLT 1, est réputé service de piquet le temps pendant lequel le travailleur se tient, en sus du travail habituel, prêt à intervenir, le cas échéant, pour remédier à des perturbations, porter secours en cas de situations d'urgence, effectuer des visites de contrôle ou faire face à d'autres situations particulières analogues. Le temps que le travailleur consacre au service de piquet ou aux interventions en résultant ne doit pas excéder sept jours par période de quatre semaines (art. 14 al. 2 OLT 1). Néanmoins, ce temps peut être de quatorze jours, au maximum, par intervalle de quatre semaines, pour autant que l'entreprise, eu égard à sa taille et à sa structure, ne dispose pas des ressources suffisantes en personnel pour assurer le service de piquet selon l'alinéa 2; et que le nombre d'interventions

réellement effectuées dans le cadre du service de piquet n'excède pas cinq par mois en moyenne par année civile (art. 14 al. 3 OLT 1). b) En l'espèce, selon les dires de l'appelant, il aurait effectué 128 heures de piquet par semaine et ce deux fois par mois (p. 2 et 7, mémoire d'appel), soit un total de 256 heures par mois. Ce résultat tombe donc sous le coup de l'alinéa 3 de l'article 14 OLT 1 lequel prévoit un maximum de 336 heures (14 x 24h.). A cet égard, il appert que l'intimée, à l'époque des faits, ne disposait que de deux personnes pouvant assurer le service de piquet et que les interventions de T\_\_\_\_\_ se sont élevées à environ 9,65 heures pour l'année 2001 (p.-v. d'audience du 7 avril 2003, p. 2), représentant une moyenne inférieure à 5 par mois. En conséquence, les conditions de l'article 14 alinéa 3 OLT 1 ont été respectées et les heures de piquet effectuées par l'appelant n'étaient nullement excessives. L'appelant sera donc débouté des fins de son recours sur ce point.

## E. 5

L'appelant estime que son licenciement tombait sous le coup de l'article 336 alinéa 1 lettre d CO car il aurait été congédié pour avoir mal accompli son travail relatif au système WINDOWS alors que son contrat ne prévoyait nullement une telle tâche. Son employeur l'aurait ainsi poussé à la faute. a) A teneur de l'article 336 alinéa 1 lettre d CO, l'employeur ou le travailleur ne doit pas donner congé à l'autre partie parce qu'elle formule de bonne foi une prétention découlant des rapports de travail ou de la loi. Les prétentions au sens de la norme précitée concernent l'exercice de l'ensemble des droits découlant du contrat de travail, par exemple le salaire, l'horaire de travail ou une demande tendant à la protection de l'employé (Humbert, Die neue Kündigungsschutz im Arbeitsrecht, 1991, p. 88 et Zoss, la résiliation abusive du contrat de travail, 1997, p. 202-204). La réalisation de l'article 336 alinéa 1 lettre d CO est soumise aux trois conditions suivantes (Wyler, op. cit., p. 404): - l'employé doit avoir émis des prétentions découlant du contrat de travail, - il doit avoir agi de bonne foi, et - un lien de causalité doit exister entre la formulation de la prétention et la résiliation. La preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifié (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 (SJ 1993 p. 360; Streiff / Von Kaenel, Arbeitsvertragsrecht, ad art. 336 N° 16 p. 346). b) En l'occurrence, l'appelant a été engagé en qualité d'ingénieur-système (pièce 1 défenderesse). Cette fonction n'excluait nullement qu'il doive travailler avec le système WINDOWS. A cet égard, les allégations de T\_\_\_\_\_ selon lesquelles la volonté des parties avaient toujours porté sur une affectation UNIX uniquement sont sans fondement aucun et ne peuvent être retenues. Au surplus, il convient de relever que l'appelant connaissait ou devait connaître WINDOWS car il avait effectué, en 1998, des cours/de la formation continue concernant ce programme (pièce 1 intimée). De plus, les prestations insuffisantes ayant motivé son licenciement avaient aussi trait au travail fourni dans le cadre du système UNIX, dont notamment son manque d'initiative et le fait qu'il attendait toujours l'aval de ses collègues avant toute décision. Au vu de ce qui précède, le grief de l'appelant est infondé et le jugement attaqué sera confirmé sur ce point.

## E. 6

L'appelant sollicite la modification du 4<sup>ème</sup> paragraphe de son certificat de travail en ce sens que l'adjectif « entière » soit ajouté devant le mot « satisfaction ». a) Le travailleur a droit à un certificat détaillé comportant une appréciation objective de son activité qui soit conforme à la réalité ( Wyler , op. cit. , p. 272 ; Favre / Munod / Tobler , Le contrat de travail Code annoté, Lausanne, 2001, n. 1.4 ad art. 330a). Une appréciation négative de la qualité du travail ou de la conduite du travailleur peut être exprimée pour autant qu'elle soit pertinente et fondée ( Favre / Munod / Tobler , op. cit., n. 1.5 ad art. 330a). Lorsque l'employeur établit un certificat faussement élogieux, ne correspondant pas à la réalité, il commet tant un acte illicite engageant sa responsabilité à l'égard de futurs employeurs qui se seraient fondés sur le certificat en question pour engager le travailleur qu'un faux pénalement répréhensible au regard de l'article 252 CP ( Wyler , op. cit. , p. 273). b) Il ressort de la procédure que l'appelant a été licencié car ses prestations étaient insuffisantes. Dès lors, l'appelant ne saurait exiger que son certificat de travail fasse état d'une appréciation non conforme à la réalité par l'adjonction de l'adjectif « entière » [satisfaction]. L'appelant sera également débouté sur ce chef de sa demande. Succombant dans ses prétentions, l'appelant supportera l'entier de l'émolument de justice.

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