

GE_GERICHTE C/3248/2009 vom 3. August 2010

GE Cour de justice, 2010-08-03, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_3248_2009

FR: GE_GERICHTE C/3248/2009 du 3 août 2010

IT: GE_GERICHTE C/3248/2009 del 3 agosto 2010

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE; RÉSILIATION ; TRANSACTION(ACCORD) ; RÉSILIATION ABUSIVE ; PRINCIPE DE LA CONFIANCE(INTERPRÉTATION DU CONTRAT) ; VOLONTÉ RÉELLE ; HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES ; APPRÉCIATION DES PREUVES ; RECOURS JOINT ; DÉCISION D'IRRECEVABILITÉ | Sur appel de T, engagé en qualité de consultant par une agence temporaire, la Cour, après avoir rappelé les grands principes relatifs au congé abusif et à la résiliation d'un commun accord, confirme le jugement de première instance. Constatant que les parties sont en désaccord sur les circonstances ayant mené à la dénonciation des rapports de service, la Cour applique le principe de la confiance et retient que ceux-ci ont été dénoncés à l'initiative de T qui supportait difficilement l'ambiance pesante qui s'était installée suite aux enquêtes liées à la découverte d'une caisse noire au sein de l'agence. En effet, bien que T a contesté être l'auteur du courriel adressé au responsable régional par lequel il manifestait son désir de ne pas réintégrer la succursale, celui-ci n'a pas été en mesure de donner d'explications crédibles sur une prétendue usurpation et n'a au demeurant pas prétendu qu'il s'agissait d'un faux, ce d'autant que son contenu était suffisamment précis pour qu'il ne puisse être rédigé par une autre personne. Enfin, la Cour considère que le document signé par les parties et intitulé "Confirmation de licenciement" - dont la teneur n'est pas typique d'une lettre de licenciement notifiée à un employé - avait pour but d'éviter de préteriter les intérêts de T, si bien que le congé ne présentait aucun caractère abusif. Quant aux heures supplémentaires dont T réclame l'indemnisation, la Cour retient que le carnet produit en appel par T, consignait des heures déjà invoquées en première instance, ne constitue pas une preuve propre à retenir l'accomplissement d'heures supplémentaires, dès lors que d'importantes contradictions apparaissent entre ce document et les fiches d'activité établie par T lui-même. Par ailleurs, les éléments recueillis dans la procédure ont permis de retenir que les heures supplémentaires non contestées par les parties ont d'ores et déjà été compensées compte tenu de la liberté d'organisation dont T disposait dans le cadre de son travail et des bonus non stipulés dans son contrat qui pouvaient être destinés à compenser son assiduité. Pour le surplus, l'appel incident de E a été déclaré irrecevable au motif qu'aucune motivation n'était liée à ses conclusions.

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans le délai et la forme prescrite par la loi, l'appel de T_____ est recevable (article 59 LJP).

E. 2

L'appelant réclame une indemnité de Fr. 35'100.- pour licenciement abusif. a) Selon l'article 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO ; ATF 132 III 115 consid. 2.1 p. 116 ; 131 III 535 consid. 4.1 p. 537 ss). L'article 336 CO contient une énumération exemplaire des situations de faits considérées comme des résiliations abusives et cette liste n'est pas exhaustive. Le recours à l'interdiction de l'abus de droit (art. 2 al. 2 CC) reste possible, de manière exceptionnelle, l'application de cette norme présupposant néanmoins l'abus manifeste d'un droit, condition qui n'est pas requise dans le cadre de l'article 336 CO (Wyler, Droit du travail, 2è éd., p. 531). Au regard de leur champ d'application, les articles 336a et 336b CO sont toutefois exclusivement applicables aux contrats de durée indéterminée qui prennent fin par une résiliation ordinaire à l'initiative de l'employeur. Ainsi, les articles 336 à 336b CO ne s'appliquent pas en cas d'accord sur des parties sur la résiliation des rapports de travail (« Aufhebungsvertrag ») (Wyler, idem). b) Les parties au contrat de travail peuvent convenir de rompre en tout temps le contrat d'un commun accord (« Aufhebungsvertrag ») pour autant qu'elles ne cherchent pas à détourner une disposition impérative de la loi. Aux termes de l'article 341 al. 1 CO, le travailleur ne peut pas renoncer, pendant la durée du contrat et durant le mois qui suit la fin de celui-ci, aux créances résultant de dispositions impératives de la loi ou d'une convention collective. Selon la jurisprudence, cette norme qui prohibe la renonciation unilatérale du travailleur, n'interdit pas aux parties de rompre en tout temps le contrat d'un commun accord, pour autant qu'elles ne cherchent pas, par ce biais, à détourner une disposition impérative de la loi, et ce malgré le caractère relativement impératif de l'article 336c CO (ATF 119 II 449 consid. 2a ; 118 II 58 consid. 2b, p. 61 ; JAR 2001, p. 327 ; SARB 4/00 n° 167 p. 1094 ; JAR 1999 p. 217 ; ATF 115 V 435 , 437 ; Wyler, loc. cit., p. 455 et les références citées). c) La résiliation conventionnelle n'est soumise à aucune exigence de forme et peut donc être donnée par écrit, oralement ou même tacitement (Muller, Die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1991, p. 26 et 42). Pour savoir si un tel accord a été passé, il y a lieu de rechercher, tout d'abord, la réelle et commune intention des parties (art. 18 al. 1 CO ; interprétation subjective) ; si le juge ne parvient pas à établir en fait cette volonté réelle, ou s'il constate qu'une partie n'a pas compris la volonté réelle manifestée par l'autre, il recherchera quel sens les parties pouvaient et devaient donner, selon les règles de la bonne foi, à leur manifestation de volonté réciproque (application du principe de la confiance ; interprétation objective ; ATF 133 III 675 consid. 3.3, p. 681 ss). Dans ce dernier cas, l'accord litigieux doit être interprété restrictivement et ne peut constituer une résiliation conventionnelle que dans des circonstances exceptionnelles, notamment lorsqu'est établie sans équivoque la volonté des deux parties de se départir du contrat (arrêt 4C.127/2005 du 5 novembre 2005 consid. 4.a reproduit in JAR 2006 p. 351). En d'autres termes, l'employeur ne peut conclure trop facilement que le salarié accepte de mettre fin conventionnellement aux rapports de travail ; il ne peut, de bonne foi, déduire une telle volonté de la part du travailleur que si celle-ci ressort de manière claire et irréfutable de son comportement (arrêt 4A_474 2008 du 13 février 2009 consid. 3.1).

E. 3

En l'espèce, les parties sont en désaccord sur les circonstances ayant présidé à la dénonciation des rapports de services. L'employeur soutient que, compte tenu des

difficultés rencontrées à l'agence à la suite de l'audit liée aux malversations constatées, T_____ ne souhaitait pas continuer sa collaboration avec E_____, du moins sous la même forme ; il en a ainsi dûment informé son employeur et, afin de ne pas préteriter les intérêts de l'employé, les parties ont convenu de l'accord exprimé dans la « confirmation de licenciement » du 17 juin 2008. De son côté, l'employé soutient ne pas avoir émis le souhait de mettre fin à sa collaboration avec E_____ et d'avoir en réalité été licencié par son responsable qui ne souhaitait plus continuer leur collaboration. Faute d'établir la réelle et commune intention des parties par une interprétation subjective, il appartient à la Cour d'appel de rechercher quel sens les parties ont pu ou dû donner, selon les règles de la bonne foi, à leur manifestation de volonté réciproque. La Cour d'appel retiendra, tout d'abord, l'envoi d'un courriel adressé le 17 juin 2008 au matin par l'appelant au directeur régional de l'intimée, par lequel il manifestait son désir de ne pas réintégrer la succursale. Ce courriel, adressé à B_____, fait référence à un entretien téléphonique tenu le 12 juin 2008, alors que l'employé était en congé maladie, et sur le contenu duquel les parties s'accordent à reconnaître qu'il avait pour objet la pérennité de la collaboration au sein de l'entreprise. Lors de cet entretien téléphonique, face aux atermoiements de T_____, B_____ lui a indiqué vouloir recevoir une détermination claire quant à la poursuite de leur collaboration. De retour dans l'entreprise le 17 juin 2008 au matin, T_____ a, depuis son poste de travail, adressé un courriel à B_____ lui indiquant qu'il ne souhaitait pas réintégrer la succursale. T_____ a contesté être l'auteur de ce courriel, sans avoir pu donner d'explications crédibles sur une prétendue usurpation. Il ne ressort pas du dossier que des soupçons d'acte malveillant puissent raisonnablement naître à l'encontre de l'entreprise ; de plus, T_____ n'a pas prétendu que le courriel du 17 juin 2008 constituerait un faux ; enfin, le contenu du courriel est suffisamment précis pour ne pas avoir été rédigé par une personne autre que les protagonistes de l'entretien téléphonique du 12 juin 2008. Bien que n'ayant pas été mis en cause par T_____, on ne voit pas l'intérêt pour B_____ de s'être adressé ce courriel depuis le poste de T_____, alors même que ce dernier avait signé, le même jour, la confirmation de licenciement mettant fin aux rapports de service pour le 31 août 2008. La Cour d'appel constatera ainsi que les rapports de service ont été dénoncés à l'initiative de l'employé qui supportait difficilement l'ambiance pesante qui s'était installée suite aux enquêtes liées à la découverte de la caisse noire au sein de l'agence. Le document signé par les parties le 17 juin 2008, intitulé « Confirmation de licenciement », dont la teneur n'est pas typique d'une lettre de licenciement notifiée à un employé, avait pour but d'éviter de préteriter les intérêts de l'employé dans le cadre d'une démission en faisant apparaître la dénonciation des rapports de service comme initiée par l'employeur. Au surplus, voudrait-on considérer que la communication du 17 juin 2008 procède d'un licenciement unilatéral de l'employeur qu'il aurait alors été motivé par la volonté de l'employé de ne pas réintégrer la succursale de l'aéroport et de ne pas continuer sa collaboration avec l'entreprise. Dès lors, le congé notifié au 17 juin 2008 ne saurait présenter un quelconque caractère abusif et c'est à bon droit que le Tribunal a rejeté la réclamation formulée à ce sujet par l'appelant.

E. 4

L'appelant réclame ensuite une somme de Fr. 18'543.40 à titre de compensation pour 476 heures supplémentaires accomplies du 10 avril 2006 au 17 juin 2008. a) A teneur de l'article 321c 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. L'employeur peut,

avec l'accord du travailleur, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale. Enfin, l'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant un 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. Il incombe au travailleur de prouver qu'il a effectué les heures de travail supplémentaires dont il réclame le paiement. Toutefois, s'il est constant que le travailleur a régulièrement dépassé l'horaire de travail normal, sans qu'il soit possible d'établir le nombre exact d'heures supplémentaires qu'il a effectué, le juge peut alors appliquer par analogie l'article 42 al. 2 CO pour évaluer l'ampleur du travail supplémentaire (Aubert, Code des obligations I, Commentaire romand, § 16 ad. art. 321c CO ; ATF 126 III 337 = SJ 2000 I 629). Toutefois, le juge doit se montrer strict dans le recours à cette disposition et cette appréciation d'équité ne doit être admise que si les circonstances le permettent, par exemple s'il est clairement prouvé, et non simplement rendu vraisemblable, que le travail excédait l'horaire normal dans une mesure déterminable. Dans ce contexte, les heures supplémentaires effectuées pendant une longue période, et non annoncées, ne doivent pas être indemnisées à moins que l'employeur ne les aient approuvées. Ne constituent ainsi pas des heures supplémentaires celles qui sont accomplies spontanément par le travailleur, contrairement à la volonté de l'employeur ou à son insu, sans que des circonstances exceptionnelles ne les justifient dans l'intérêt de l'employeur. De plus, le travailleur qui attend de longs mois ou la fin des rapports de travail pour annoncer de prétendues heures supplémentaires ne peut exiger leur rémunération, l'employeur n'étant dans ce cas pas informé et n'ayant pas la possibilité de s'opposer à l'accomplissement de telles heures. Ainsi, dans l'hypothèse où l'employeur n'a pas connaissance de la nécessité d'effectuer des heures supplémentaires (première condition) et/ou il n'a pas de raison de savoir que de telles heures supplémentaires ont été effectuées (deuxième condition), le Tribunal fédéral admet que le fait d'accepter sans réserve le salaire habituel revient à renoncer à une indemnité pour les heures supplémentaires effectuées (ATF 129 II 171, 175 = JT 2003 I 241 ; Wyler, loc. cit., p. 117). S'agissant de la preuve de l'accomplissement des heures supplémentaires, les relevés personnels du travailleur ne suffisent pas, sauf s'ils ont été régulièrement remis à l'employeur (SARB 3/00 n° 151, p. 976 ; arrêt 4C.141/2006 du 14 août 2006 consid. 4.2.3). En particulier, les décomptes récapitulatifs établis unilatéralement par l'employé à l'issue des rapports de travail doivent être accueillis exceptionnellement et avec une grande réserve (Wyler, loc. cit., p. 126). b) Si l'employeur admet que T_____ avait accompli des heures supplémentaires, compensées au demeurant par un congé, les parties ne s'accordent pas sur la quotité des heures supplémentaires invoquées par l'employé. En procédure d'appel, l'appelant a produit l'original du carnet dans lequel il a indiqué avoir consigné ses heures de travail de juin 2006 à juin 2008, carnet qui est l'exact reflet des décomptes d'heures supplémentaires évoqués par l'employé dans la procédure de première instance. La Cour d'appel constate d'importantes contradictions entre l'agenda ainsi produit et les fiches d'activité établies par l'employé. Ce dernier indique avoir effectué deux heures supplémentaires le 24 novembre 2006, alors que le relevé d'activité relève une absence pour raison d'obligation militaire ; il en va de même pour le 29 décembre 2006, alors que le relevé d'activité fait état d'une absence pour vacances ; des heures supplémentaires sont également invoquées pour les 27 avril 2007 et 22 février 2008, alors que ces jours correspondent à une absence de l'employé en raison de la maladie de son enfant ; pour le 13 novembre 2007 et le 13 mars 2008, il est invoqué l'accomplissement d'heures supplémentaires, alors que ces journées correspondent

à une période de formation ayant généré une absence de l'employé ; enfin, pour les 29 février, 28 mars et 9 mai 2008, il est invoqué l'accomplissement d'heures supplémentaires, alors qu'il ressort des relevés que l'employé était en congé précisément pour récupérer des heures supplémentaires ! La Cour d'appel retiendra ainsi que le carnet produit en procédure d'appel, consignait au demeurant l'accomplissement d'heures supplémentaires déjà invoqués en première instance, se saurait constituer une preuve propre à retenir l'accomplissement des heures supplémentaires invoquées par l'employé. Compte tenu de ce qui précède, il apparaît impossible à la Cour d'évaluer correctement le nombre d'heures supplémentaires effectuées par l'appelant, lequel avait pourtant la charge d'en apporter la preuve. Si l'accomplissement d'heures supplémentaires n'est pas contesté par les parties, les éléments recueillis dans la procédure permettent de retenir que ces heures étaient compensées, étant précisé que la compensation des heures supplémentaires en faveur de T_____ ressort des pièces de la procédure et notamment des relevés d'activité. c) L'employeur n'a pas contesté l'accomplissement d'heures supplémentaires rendu quelque fois nécessaire par le trafic. Il a toutefois été établi que T_____ bénéficiait, au même titre que les autres employés de l'entreprise, d'une liberté d'organisation dans le cadre de son travail et qu'il avait ainsi l'habitude de récupérer en nature les heures supplémentaires effectuées, étant au surplus précisé que l'employé a reçu, pour l'année 2007, des bonus, non stipulés dans son contrat de travail, qui pouvaient être destinés à compenser son assiduité. d) Enfin, il sera rappelé que T_____ n'a pas informé sa hiérarchie de l'accomplissement d'heures supplémentaires donnant droit à rémunération. Son supérieur hiérarchique a reconnu n'avoir reçu aucune réclamation à ce sujet. T_____ a ainsi attendu la fin des rapports de service pour présenter un décompte unilatéral qui ne peut emporter la conviction de la Cour d'appel et qui ne tient compte des compensations, sous forme de congés ou de rétributions complémentaires, dont a bénéficié l'appelant à ce sujet.

E. 5

Dans ses conclusions en réponse à l'appel, E_____ sollicite la réformation du chiffre 3 du dispositif du jugement entrepris, lié à l'établissement d'un certificat de travail reprenant les termes du certificat intermédiaire du 3 octobre 2007. Les conclusions de E_____ sont à ce sujet constitutives d'un appel incident au sens de l'article 62 LJP. Selon l'article 59 LJP, l'appel, et l'appel incident, est formé par une écriture motivée déposée au greffe qui indique notamment les points de faits et de droit contestés du jugement, ainsi que les conclusions en appel. Cela signifie que l'appelant (incident) doit articuler les critiques qu'il forme contre le jugement de manière suffisamment précise (CAPH du 4 octobre 2000, cause C/4445/2000-1). En l'espèce, le mémoire de réponse du 25 novembre 2009 ne contient aucune motivation liée à cette conclusion constitutive d'un appel incident. Le document ne porte ainsi aucune critique, ne fut-ce que subliminale, à l'encontre du jugement entrepris sur la question du certificat de travail litigieux. Faute de respecter les exigences énoncées par l'article 59 LJP, l'appel incident de E_____ sera ainsi déclaré irrecevable.

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