

GE_GERICHTE C/4141/2016 vom 23. Mai 2017

GE Cour de justice, 2017-05-23, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_4141_2016

FR: GE_GERICHTE C/4141/2016 du 23 mai 2017

IT: GE_GERICHTE C/4141/2016 del 23 maggio 2017

Regeste

RÉSILIATION; RÉSILIATION ABUSIVE ; CONGÉ DE REPRÉSAILLES ;
RESTRUCTURATION ; FARDEAU DE LA PREUVE | CO.335; CO.330.leta

Erwägungen

E. 26

février 2016, A_____ a assigné, principalement B_____ et subsidiairement C_____, en paiement de la somme totale de fr. 54'332.20. Il a en outre conclu à la remise d'un certificat de travail à établir conformément au projet annexé à sa requête. A l'issue de l'audience de conciliation du 20 avril 2016, une autorisation de procéder a été délivrée à A_____. b. Par demande ordinaire déposée au greffe du Tribunal des prud'hommes le 18 juillet 2016, ce dernier a assigné B_____ en paiement de la somme totale de fr. 54'332.20, avec suite de frais et dépens, à savoir : - 33'000.- net, à titre d'indemnité pour licenciement abusif, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1 er décembre 2015 ; - 9'336 fr. 10 brut, à titre d'heures supplémentaires, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 15 avril 2013 ; - 139 fr. 85 net, à titre d'indemnité pour les vacances non prises en nature en 2014, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1 er janvier 2015 ; - 350 fr. 30 net, à titre d'indemnité pour les vacances non prises en nature en 2015, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 15 avril 2015 ; - 1'505 fr. 93 net, à titre de dommage, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 10 février 2015 ; - 10'000 fr. net, à titre d'indemnité pour tort moral. A_____ a également conclu à la remise d'un certificat de travail selon le projet annexé à sa demande, ainsi qu'au prononcé de la mainlevée définitive de l'opposition formée par B_____ au commandement de payer, poursuite no 2_____, cette poursuite devant aller sa voie. Subsidiairement, A_____ a formulé les mêmes conclusions à l'encontre de C_____, en particulier au prononcé de la mainlevée définitive de l'opposition de cette dernière à un autre commandement de payer, poursuite no 1_____, cette poursuite devant aller sa voie. A l'appui de ses conclusions, le précité a expliqué ne pas savoir laquelle des sociétés défenderesses était son employeur, dans la mesure où son contrat de travail avait été conclu avec B_____, alors que ses décomptes de salaire avaient par la suite été établis par C_____. S'agissant spécifiquement du litige relatif à son congé, A_____ a fait valoir qu'au début mars 2015, son employeur l'avait informé qu'il avait besoin d'une personne à l'atelier mécanique et lui avait proposé de prendre cet autre poste de travail, ce qu'il avait refusé dès lors qu'il aurait dû, à ses frais selon lui, suivre une formation complémentaire de mécanicien dans ce but. Il n'avait toutefois jamais été question, toujours selon lui, de supprimer son poste de préparateur de véhicules s'il refusait cet autre poste en mécanique. En outre, il a allégué avoir demandé en vain à son employeur, à plusieurs reprises sur une période de plusieurs mois, de lui délivrer un certificat de travail intermédiaire. Il avait réitéré cette demande, le 1 er avril 2015, à D_____. Après un nouveau refus, il était retourné à son poste de travail. Une heure plus

tard, E_____, la fille de D_____, l'avait rejoint à son poste de travail pour lui remettre sa lettre de congé, qu'il avait signée au titre d'accusé réception de ce congé. Choqué par cette situation, il avait consulté son médecin le jour même, lequel l'avait déclaré en incapacité totale de travail. c. Par réponse du 5 octobre 2016, B_____ et C_____ ont conclu à ce que cette demande soit déclarée irrecevable en tant qu'elle était formée contre B_____. Elles ont en outre appelé au rejet de l'ensemble des conclusions de A_____, avec suite de frais et dépens. Elles ont expliqué que C_____ avait été créée dans le cadre d'une réorganisation des activités de B_____ en 2013. A_____ était alors entré au service de C_____, raison pour laquelle cette société était le seul employeur du demandeur. S'agissant du congé litigieux, les précitées ont repris la teneur de leur courrier du 8 juin 2015 susmentionné, en précisant que D_____ avait proposé deux alternatives à A_____, à savoir reprendre la place d'un peintre en carrosserie qui allait se libérer à la fin de l'année ou travailler comme aide-mécanicien, ce qui impliquait une formation complémentaire. Aucune question d'ordre économique n'avait été évoquée, ni celle de savoir qui allait payer cette formation complémentaire. Le demandeur n'avait jamais donné suite à cette proposition. C'était pour la première fois le 1^{er} avril 2015 que le demandeur avait réclamé la délivrance d'un certificat de travail intermédiaire à D_____ à D_____, qui l'avait envoyé auprès d'E_____. Finalement, A_____ avait préféré demander une lettre de congé à cette dernière, qui l'avait donc aussitôt rédigée et avait soumis son contenu à l'intéressé, lequel avait contresigné cette lettre de licenciement pour accord. Ils avaient également établi ensemble, sur le champ, un projet de certificat de travail, en prévoyant que ce projet serait finalisé et signé le lendemain. A la suite de cet entretien, A_____ avait quitté son poste de travail de son propre chef. B_____ et C_____ ont tiré de ces circonstances la conclusion que le licenciement litigieux n'était pas intervenu à titre de représailles du fait que A_____ avait demandé certificat intermédiaire de travail, mais bien parce que ce dernier avait expressément demandé son propre licenciement après avoir rejeté les propositions qui lui avaient été faites de changer de poste de travail au sein du garage. d. En audiences des 12 décembre 2016, ainsi que 26 janvier et 22 février 2017, les parties ont persisté dans leurs conclusions et des témoins ont été entendus. e. Ressortent de ces auditions des parties ainsi que de leurs témoins par le premier juge, les éléments de faits pertinents suivants, sous l'angle de la seule prétention en indemnité pour licenciement abusif formée en appel par A_____. - Ce dernier a confirmé que D_____ lui avait demandé de prendre un autre emploi, en carrosserie, en février 2015, mais qu'il avait refusé au motif qu'il préférerait travailler dans la mécanique. D_____ lui avait alors précisé que sa formation complémentaire à acquérir dans ce cas serait à sa charge, raison pour laquelle A_____ avait refusé cette offre de travail en mécanique formulée par son employeur. Il avait demandé un certificat de travail intermédiaire, le matin du 1^{er} avril 2015, à D_____, qui lui avait répondu ne pas comprendre sa demande. En début d'après-midi, il s'était rendu dans le bureau d'E_____ pour savoir ce qu'il advenait du certificat demandé. C'est alors qu'elle lui avait remis sa lettre de licenciement, sur quoi il était retourné travailler, puis il avait finalement décidé de quitter le garage après en avoir remis les clefs à F_____, le gendre de D_____. Comme il était déjà sous traitement médical, il était ensuite directement passé chez son médecin, car ces événements le rendaient malade. - D_____, représentant B_____ et C_____, a déclaré au premier juge avoir annoncé à A_____, en février 2015, qu'une restructuration du garage allait avoir lieu. Il avait par conséquent proposé au précité deux autres postes alternatifs en carrosserie ou en mécanique. Il était clair pour D_____ que les frais de formation complémentaire correspondant étaient pris en

charge par l'entreprise. D_____ a encore dit que le poste de préparateur de voitures occupées par A_____ avait effectivement été supprimé après le départ du précité, dans le cadre de la restructuration du garage. Cela étant, il avait attendu la réponse d'A_____ jusqu'au 1^{er} avril 2015, date à laquelle ce dernier lui avait demandé un certificat de travail, alors qu'il était en compagnie de clients. Il l'avait alors envoyé chez E_____, laquelle avait expliqué par la suite la teneur de son entretien avec A_____ à D_____, qui avait alors essayé de joindre le précité par téléphone, sans succès. D_____ a aussi précisé qu'il s'entendait bien avec A_____, dont le travail donnait satisfaction, qui était rarement malade et qui avait d'ailleurs été augmenté en fonction de divers critères, dont la qualité de son travail. Pour le surplus, il a déclaré que, contrairement aux dires d'A_____, lui-même n'était pas présent au garage le matin du 1^{er} avril 2015 et qu'il lui avait parlé pour la première fois dans l'après-midi de ce même jour. D_____ a également déclaré que A_____ lui avait effectivement déjà demandé précédemment, en 2013, un certificat de travail intermédiaire, mais qu'ensuite, il y avait renoncé. - Le témoin G_____, mécanicien au sein du garage depuis 2009, a confirmé avoir eu connaissance d'éventuelles restructurations de l'entreprise et avoir su que des changements de poste avaient été proposés à A_____, sans savoir s'il les avait acceptés ou non. Il se rappelait en revanche que ce dernier avait demandé un certificat de travail à une date dont il ne se souvenait pas, de même que des suites de cette demande. Par ailleurs, lui-même avait suivi, dans le cadre de son emploi, des cours donnés par H_____, dont tous les frais avaient été couverts par le garage. Il a également affirmé ne subir aucune pression de la part de son employeur au sujet de son témoignage, en précisant qu'il était en incapacité de travail pour cause d'accident depuis le 29 novembre 2016 et qu'il remettait régulièrement ses certificats médicaux à D_____ sans évoquer la présente affaire. - Le témoin I_____ a déclaré travailler au sein du garage en qualité de peintre en automobile depuis environ quatre ans. Il n'a pas été interrogé au sujet du congé litigieux. - Le témoin E_____, fille de D_____, a déclaré avoir travaillé pour B_____ et pour C_____ comme comptable de 2013 à 2015. Elle a confirmé qu'A_____ était venu dans son bureau le 1^{er} avril 2015, en premier lieu pour lui demander un certificat intermédiaire de travail. Au cours de leur discussion, il lui avait, en réalité, déclaré vouloir être licencié. Il était très décidé, ce qui avait étonné E_____, raison pour laquelle elle avait voulu dialoguer pour comprendre les motivations peu claires d'A_____. Ce dernier était négatif par rapport à son travail et il désirait fermement être licencié. Il estimait avoir travaillé longtemps à son poste de travail et il espérait trouver un autre emploi qui aille au-delà des propositions qui lui avaient été faites au sein du garage. Son licenciement lui paraissait ainsi être la meilleure solution. A_____ ayant demandé au témoin de lui établir un certificat de travail, ils en avaient immédiatement rédigé ensemble le projet mais ils avaient convenu que le précité réfléchirait encore à sa décision jusqu'au lendemain. Elle avait ensuite informé D_____ de la demande d'A_____. D_____ s'en était étonné mais il avait tout de même dit au témoin d'établir une lettre de licenciement conforme à la volonté exprimée par A_____, en le faisant bénéficier d'un délai de congé de 3 mois, soit du 1^{er} avril au 30 juin 2015. Comme ils avaient une bonne relation, il paraissait normal au témoin de licencier l'intéressé afin qu'il puisse bénéficier du chômage plutôt que d'attendre sa démission. Elle avait de suite remis cette lettre de congé à A_____, qui l'avait signée et avait demandé au témoin de la lui envoyer également par courrier recommandé. Il avait également pris possession de son projet de certificat de travail et ils avaient convenu qu'il reviendrait le lendemain s'il avait des rectifications à demander sur ce document. Toutefois, A_____ n'était plus du tout revenu au garage après ces faits. - Le

témoin J_____ a déclaré avoir été employé par le garage du 1^{er} mai 1996 au 31 décembre 2015, date à laquelle il avait été licencié. Il a confirmé que son licenciement était intervenu dans le cadre d'une restructuration de l'entreprise et qu'il avait quitté son emploi en bon accord avec D_____, avec lequel il avait pu discuter de l'octroi de quelques mois de délai de congé supplémentaires. Il a aussi dit ne pas avoir assisté au licenciement d'A_____. - Le témoin K_____ a déclaré avoir travaillé au sein du garage de septembre 2007 au 31 décembre 2009 en qualité de tôlier en carrosserie. Il n'a pas été interrogé au sujet du licenciement du précité. -Le témoin F_____, gendre de D_____, a dit être employé par le garage depuis février 2014. Il s'occupait de la majorité des cas à traiter au Service cantonal des véhicules (SCAV). Le jour du licenciement de A_____, le témoin l'avait croisé sortant du garage avec un sac et ils avaient discuté un court instant, mais le témoin ne savait pas si c'était le précité qui avait décidé de partir ou s'il avait été licencié. Il avait ensuite également croisé D_____, qui paraissait étonné du départ d'A_____ et qui avait demandé au témoin où ce dernier s'était rendu. C'est seulement plus tard que D_____ et E_____, son épouse, lui avaient appris que A_____ avait lui-même demandé à être licencié. - Le témoin L_____ a déclaré être employé comme mécanicien par le garage depuis 1991. Il a confirmé que tous les cours qu'il avait suivis dans le cadre de son emploi au sein du garage lui avaient été payés par l'entreprise. Il n'a pas été interrogé au sujet du licenciement litigieux. - Le témoin M_____ a déclaré travailler au sein du département de la carrosserie du garage depuis 2013. Il a confirmé que courant 2015, D_____ et A_____ étaient venus le voir à son poste de travail pour discuter de la possibilité pour le second de reprendre le poste de peintre en carrosserie qui se libérait à la fin de l'année. Le précité avait toutefois refusé cette proposition mais le témoin ne connaissait pas la raison de ce refus. Le poste de préparateur des voitures destinées à être soumises à l'approbation du service technique du SCAV, occupé avant son départ par A_____, avait ensuite été repris par F_____, qui occupait déjà un poste de vendeur et d'organisateur du passage des véhicules vendus devant ce service technique du SCAV. f. Dans son jugement du 23 mai 2017 présentement querellé, le Tribunal des Prud'hommes a préalablement admis sa compétence à raison du lieu et de la matière, ainsi que l'application à la présente cause de la Convention collective des travailleurs de l'industrie des garages du canton de Genève, dans sa version entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2014. Le premier juge a également retenu, que C_____ avait adopté de nouveaux statuts le _____ 2013 lors de la réorganisation de ses activités et de celles de B_____. Elle avait alors repris le contrat de travail de A_____, de sorte qu'elle était devenue la seule débitrice des créances alléguées du précité nées après le _____ 2013 et qu'elle avait la légitimation passive au regard de la prétention de ce dernier fondée sur le licenciement litigieux. S'agissant de ce congé, le Tribunal a dit accueillir avec circonspection des témoignages d'E_____ ainsi que de F_____, au vu de leurs liens de parenté et d'alliance avec D_____, administrateur président de B_____ et associé gérant président de C_____. Il a souligné que les autres témoins entendus avaient dit ne pas connaître le motif du congé de A_____. Le premier juge a en outre souligné que le courrier de licenciement de ce dernier, du 1^{er} avril 2015, motivait son congé par une restructuration du garage. L'existence de cette restructuration était corroborées par les déclarations, d'une part, de A_____, qui avait lui-même confirmé que D_____ lui avait proposé de prendre un autre emploi que le sien, au sein de la carrosserie du garage, ainsi que, d'autre part, du témoin J_____, qui avait déclaré avoir été licencié avec effet à fin 2015 après avoir obtenu des mois supplémentaires de délai de congé, dans le cadre d'une restructuration du garage, et, encore d'autre part, du témoin G_____, présent en avril 2015 dans le garage, qui avait

déclaré au premier juge avoir eu connaissance de projet de restructuration du garage et avoir su que des changements de postes de travail avaient été proposés à A_____ dans ce cadre. Au vu de ces circonstances, le Tribunal est arrivé à la conclusion que le licenciement de A_____ était bien intervenu dans un contexte de restructuration de son employeur, mais que toutefois, le motif exact pour lequel son congé lui avait été signifié le 1^{er} avril 2015 n'avait pas pu être établi. A cet égard n'était en particulier pas déterminé si l'intéressé avait effectivement demandé à être licencié, à teneur des versions contradictoires des parties, sans que l'une de ces versions ne puisse appuyer sur des éléments suffisamment probants. En particulier l'incapacité de travail d'A_____ après le 1^{er} avril 2015 n'était pas un indice suffisant à l'appui de sa propre version des faits, à savoir que son licenciement lui avait été signifié abusivement pour avoir réclamé un certificat de travail intermédiaire. Or, il avait précisément le fardeau de rendre à tout le moins vraisemblable le caractère abusif de son congé. De même, l'absence de preuve du motif de ce congé fourni au précité par B_____ et par C_____, tel qu'allégué par ces dernières, n'était pas propre en soi à conclure à l'existence d'un congé abusif. Par conséquent, A_____ devait supporter les conséquences de son défaut de preuve d'un congé abusif et être débouté des conclusions en indemnité de ce chef.

EN DROIT

1.1 L'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC). Si le dernier jour est un samedi, un dimanche ou un jour férié reconnu par le droit fédéral ou le droit cantonal du siège du tribunal, le délai expire le premier jour ouvrable qui suit (art. 142 al. 3 CPC). En l'espèce, l'appel a été formé le 26 juin 2017 contre le jugement du Tribunal des prud'hommes du 23 mai 2017, notifié aux parties le même jour par pli recommandé. Compte tenu du fait que l'échéance du délai de 30 jours pour former appel dans le cadre de la présente cause est arrivée à échéance le samedi 24 juin 2017, cet appel a été valablement déposé le lundi 26 juin 2017.

1.2 Dans les affaires patrimoniales, l'appel est recevable contre les décisions finales de première instance si la valeur litigieuse au dernier état des conclusions des parties devant le premier juge est de 10'000 francs au moins (art. 308. al. 1 let. a et al. 2 CPC). En l'espèce, la valeur litigieuse de l'indemnité nette pour congé abusif réclamée par l'appelant est de 33'000 fr. avec intérêts à 5 % dès le 1^{er} décembre 2015, de sorte que le présent appel est recevable à la forme.

1.3. La compétence *ratione loci* et *ratione materiae* des autorités judiciaires prud'homales, ainsi que la légitimation passive de C_____ seule, au regard de l'unique prétention en versement d'une indemnité pour licenciement abusif encore articulée devant la Cour par l'appelant, ne sont pas contestées en appel.

1.4. La maxime des débats est applicable dans les litiges portant sur un contrat de travail lorsque la valeur litigieuse dépasse 30'000 fr. (art. 55 al. 1 et 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC). En l'espèce, la valeur litigieuse étant de 33'000 fr., la maxime des débats est applicable.

1.5 L'appel peut être formé pour violation du droit et constatation inexacte des faits (art. 310 let. a et b CPC). Le juge d'appel dispose d'un pouvoir de cognition complet et revoit librement les questions de fait comme les questions de droit. En particulier, il contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

2. L'appelant reproche au Tribunal des prud'hommes d'avoir arbitrairement admis que son licenciement avait été motivé par la restructuration du garage qui l'employait. Il fait valoir qu'en réalité, son congé était abusif, car donné à la suite de son insistance à obtenir de son employeur un certificat de travail intermédiaire auquel il avait droit dans le cadre de son contrat de travail.

2.1. Selon l'art. 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 fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO) (ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 514; 131 III 535 consid. 4.1 p. 537 s.). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive. Cette liste n'est toutefois pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances (ATF 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.2). L'art. 336 al. 1 let. d CO notamment prévoit que le congé est abusif lorsqu'il est donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A_102/2008 du 27 mai 2008 consid. 2, in PJA 2008 p. 1177). Pour que cette disposition soit applicable, il faut que l'autre partie ait eu la volonté d'exercer un droit (arrêt du Tribunal fédéral 4C_237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.3). Il faut encore qu'elle ait été de bonne foi, même si sa prétention, en réalité, n'existait pas (arrêts du Tribunal fédéral 4C_237/2005 du 27 octobre 2005, consid. 2.3; 4C.229/2002 du 29 octobre 2002 consid. 3, in Pra 2003 no 106 p. 574). Cette norme ne doit cependant pas permettre à un travailleur de bloquer un congé en soi admissible ou de faire valoir des prétentions totalement injustifiées (arrêt du Tribunal fédéral 4C.247/1993 du 6 avril 1994 consid. 3a et les auteurs cités). Il n'existe aucune présomption légale selon laquelle le congé serait abusif lorsque la motivation donnée par l'employeur est fautive (ATF 121 III 60 consid. 3c). Toutefois, selon la jurisprudence, 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. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de "preuve par indices". De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1). Le point de savoir si une telle présomption est établie ou non relève de l'appréciation des preuves (cf. ATF 115 II 484 consid. 2b) 2.2. La partie qui entend demander une indemnité pour congé abusif fondée sur l'art. 336a CO doit faire opposition audit congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé et doit introduire son action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat (art. 336b al. 1 et 2 CO). 2.3. Selon l'art. 157 CPC, le Tribunal établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées. Une preuve est considérée comme apportée lorsque le juge est convaincu de la réalité d'une allégation. Il doit être convaincu, d'un point de vue objectif, de l'existence du fait concerné. Cette existence ne doit cependant pas être établie avec certitude; il suffit que d'éventuels doutes paraissent insignifiants. En revanche, la simple vraisemblance prépondérante que le fait allégué s'est bien produit ne suffit pas. La fonction de la règle concernant le degré de la preuve est d'aider à la réalisation du droit matériel dans le procès. Des exigences trop élevées, ou inégales, quant au degré de la preuve, ne sauraient faire échec à l'application du droit. La loi elle-même, d'une part, et la jurisprudence et la doctrine, d'autre part, admettent des exceptions à la règle de la preuve, dans lesquelles la vraisemblance prépondérante ou la simple vraisemblance sont considérées comme suffisantes. Elles reposent sur l'idée que les difficultés de preuve qui se présentent typiquement dans certaines situations ne doivent pas faire échec à la réalisation du droit (ATF 128 III 271 consid. 2b/aa, JdT 2003 I 606). En matière d'appréciation des preuves, il y a arbitraire lorsque l'autorité ne prend pas en compte, sans aucune raison sérieuse, un élément de preuve propre à modifier la décision, lorsqu'elle se trompe

manifestement sur son sens et sa portée, ou encore lorsque, en se fondant sur les éléments recueillis, elle en tire des constatations insoutenables (arrêt du Tribunal fédéral 4A_683/2010 du 22 novembre 2011 consid. 2.2; ATF 137 I 58 consid. 4.1.2; 136 III 552 consid. 4.2; 134 V 53 consid. 4.3; 129 I 8 consid. 2.1). 2.4. Enfin, en application de l'article 330a al. 1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail ainsi que sur la qualité de son travail et sur sa conduite.

2.5 Il ressort de la teneur sans ambiguïté du courrier de licenciement remis à l'appelant par la comptable de l'intimée C_____, le 1^{er} avril 2015, que le congé dudit appelant était motivé par la restructuration de l'entreprise. À cet égard, les quelques témoins interrogés au sujet de la réalité de cette restructuration, projetée en 2015 au sein du garage, l'ont confirmée. Ils ont également confirmé la réalité des propositions de nouveaux postes de travail en carrosserie et en mécanique - avec une formation à la clé pour ce second poste - formulées à l'attention de l'appelant par son employeur. À cet égard, les témoins qui ont été interrogés au sujet des formations qu'ils avaient pu suivre au sein de l'entreprise ont confirmé qu'elles leur avaient été intégralement payées par leur employeur. En revanche, ces témoins n'ont pas pu se prononcer sur la raison du refus de l'appelant d'accepter l'un d'eux ni même pour l'un de ces postes, la nature de la réponse donnée par ledit appelant à ces propositions. De son côté, l'appelant, qui supportait seul le fardeau de cette preuve, a échoué à démontrer que son congé était abusif parce que motivé, selon lui, par son insistance à obtenir de son employeur un certificat de travail intermédiaire, le 1^{er} avril 2015. En effet, aucun des éléments de preuve figurant au dossier ne sont de nature à établir que tant la comptable dudit employeur, auprès de laquelle son employeur l'avait envoyé pour obtenir ce certificat intermédiaire, que cet employeur lui-même aurait refusé, le 1^{er} avril 2015, de lui remettre un tel certificat de travail ni que son insistance à ce sujet aurait finalement motivé son licenciement. Peu importe à cet égard que ce certificat lui ait été refusé par le passé, à une seule reprise au demeurant, en 2013. Cette circonstance ne démontre d'ailleurs pas que l'appelant avait demandé ce certificat avec insistance à plusieurs reprises par le passé, comme il l'allègue. Enfin, rien dans les déclarations des témoins E_____ et F_____, quand bien même la Cour, comme le premier juge, doit les évaluer avec circonspection du fait du lien familial de ses témoins avec l'employeur de l'appelant, ne permettent de retenir une vraisemblance prépondérante, voire une simple vraisemblance de la réalité du motif de congé abusif qu'il allègue. Ainsi, la Cour retiendra que la restructuration du garage intimé, dont l'appelant connaissait les conséquences à son égard depuis près de 2 mois, a finalement bien conduit à son licenciement par son employeur, le 1^{er} avril 2015. Peu importe à cet égard que ledit appelant, plutôt que de démissionner à cause de son insatisfaction professionnelle, aurait demandé à être licencié, ce 1^{er} avril 2015, aux fins de faciliter son accès aux allocations chômage comme l'a déclaré le témoin E_____, circonstance qui paraît au demeurant plausible au vu des faits de la cause. Il ressort dès lors de l'ensemble de ce qui précède que l'appelant n'est pas parvenu à établir le caractère fictif allégué du motif de congé figurant sur sa lettre de licenciement du 1^{er} avril 2015, soit en l'espèce, la restructuration de l'entreprise qui l'employait ni que ledit congé était abusif parce qu'il lui avait été donné à cause de son insistance à vouloir obtenir un certificat de travail intermédiaire dudit employeur. C'est dès lors sans faire preuve arbitraire que les premiers juges ont retenu que ce congé n'était pas abusif au sens de l'art. 336 al. 1 let. d CO, de sorte que le jugement querellé sera confirmé.

3. Des frais de justice compris entre 200 fr. et 10'000 fr. sont perçus dans les causes soumises à la Juridiction des prud'hommes, lorsque la valeur litigieuse excède 75'000 fr. devant le Tribunal des prud'hommes et 50'000 fr.

devant la présente Chambre d'appel des prud'hommes (art. 116 CPC et 19 al. 3 let. c LaCC). En l'espèce, la valeur litigieuse est de 33'000 fr., de sorte qu'il n'y a pas lieu à percevoir des frais judiciaires d'appel. Par ailleurs, s'agissant d'une cause soumise à la juridiction prud'homale, il n'est alloué ni dépens ni indemnité pour couvrir les frais de représentation des parties (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 1 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 26 juin 2017 par A_____ contre le ch. 10 du dispositif du jugement prononcé par le Tribunal des prud'hommes le 23 mai 2017 (JTPH/213/2017) dans la cause C/4141/2016. Au fond : Rejette cet appel. Confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Madame Valérie LAEMMEL-JUILLARD, présidente; Monsieur Pierre-Alain L'HÔTE, juge employeur; Monsieur Yves DUPRÉ, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière. Indication des voies de recours et valeur litigieuse : Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile. Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14. Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000 fr.

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