

GE_GERICHTE C/5598/2018 vom 17. Februar 2020

GE Cour de justice, 2020-02-17, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_5598_2018

FR: GE_GERICHTE C/5598/2018 du 17 février 2020

IT: GE_GERICHTE C/5598/2018 del 17 febbraio 2020

Regeste

CO.335; CO.336; CO.336.al2; CO.328; CPC.157

Erwägungen

E. 26

septembre 2017, si bien que le licenciement lui a été valablement notifié, même si une copie dudit courrier ne lui a pas été remise. En effet, la déclaration de volonté de l'intimé ne faisait aucun doute pour l'appelant, qui a d'ailleurs informé peu de temps après ses collègues de son licenciement et qui en connaissait les motifs. La question de savoir si l'appelant a emporté un exemplaire de la lettre du 26 septembre 2017 à l'issue de l'entretien du même jour n'apparaît pas déterminante dans l'examen de la validité de la résiliation ; comme le premier juge l'a relevé, seul est pertinent le fait qu'à cette occasion, l'appelant a pris connaissance de son licenciement et des motifs de celui-ci, ce qu'il a attesté en datant et en signant le document. Ce qu'il est advenu de ce courrier n'a pas d'influence sur la validité de la résiliation dès lors que ledit courrier était déjà parvenu à l'appelant, qui pouvait en disposer librement. Partant, la résiliation est intervenue dans le respect de la forme écrite stipulée par les parties. A cet égard, on relèvera que même à retenir sa version et le fait qu'il était durant l'entretien sous le choc de la nouvelle de son licenciement, l'appelant n'a pas allégué avoir réagi auprès de son employeur par la suite, c'est-à-dire au cours des jours ayant suivi l'entretien du 26 septembre 2017. Or, malgré l'importance de ce document, dont il connaissait le contenu, l'appelant n'a pas expliqué pour quelle raison il a attendu près de trois mois après l'entretien du 26 septembre 2017 pour solliciter un exemplaire dudit courrier, quand bien même il contestait la validité du congé signifié à cette occasion. Par ailleurs, l'intimé, par son auxiliaire, lui a remis une copie de la lettre du 26 septembre 2017 dès que l'appelant l'a sollicité. La situation dont l'appelant se prévaut pour soutenir que le congé aurait été donné le 19 décembre 2017 est donc le résultat de sa propre passivité. Il s'ensuit - toujours dans l'hypothèse de l'appelant - qu'au vu des circonstances, son attitude était incompatible avec les règles de la bonne foi, si bien que même si la résiliation était affectée d'un vice, ce que l'appelant n'a pas établi, il ne pouvait pas s'en prévaloir en procédure dès lors qu'il a lui-même contribué à créer la situation qu'il dénonce. Au vu de la validité du congé signifié à l'appelant le 26 septembre 2017, les rapports de travail ont pris fin au 31 janvier 2018. La conclusion de l'appelant tendant au versement d'un montant brut de 19'486 fr. 20 avec intérêts à 5 % dès le 1^{er} février 2018 à titre de salaire dû de février à avril 2018 sera par conséquent rejetée et le jugement confirmé sur ce point. 4. L'appelant fait grief au premier juge d'avoir considéré que le congé n'était pas abusif. Il fait valoir que l'intimé lui aurait gravement manqué d'égards lors du licenciement au point que sa dignité et son honneur personnel et professionnel auraient été profondément atteints, motifs pris de ce qu'il n'aurait pas pu conserver sa lettre de licenciement à l'issue de l'entretien du 26

septembre 2017 et de ce que l'intimé aurait tardé à lui remettre un certificat de travail, puis lui aurait remis un certificat non conforme au droit. 4.1 En droit suisse du travail, la liberté de résiliation prévaut de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier (art. 335 al. 1 CO). Le droit de chaque cocontractant de mettre fin au contrat unilatéralement est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO; ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 514; 132 III 115 consid. 2.1 p. 116; 131 III 535 consid. 4.1 p. 538). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère une liste des cas dans lesquels la résiliation est abusive. Dans la mesure où cette disposition concrétise le principe d'interdiction de l'abus de droit, la liste de l'art. 336 CO n'est pas exhaustive et d'autres cas d'abus peuvent être admis s'ils revêtent un caractère de gravité comparable aux hypothèses expressément mentionnées par la loi (ATF 132 III 115 consid. 2.1). Un abus de droit peut résider dans la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit (arrêt du Tribunal fédéral 4A_565/2012 du 21 mars 2013 consid. 2.2). Toutefois, un comportement qui ne serait pas convenable ou indigne des relations commerciales n'est pas suffisant, dès lors qu'il n'appartient pas à l'ordre juridique de sanctionner une attitude seulement incorrecte (ATF 132 III 115 consid. 2.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_663/2010 du 28 février 2011 consid. 3.2.1). Par exemple, le fait pour l'employeur d'avoir affirmé à son collaborateur qu'il ne serait pas licencié et de lui notifier son congé une semaine plus tard est un comportement qui n'est certes pas correct, mais qui ne rend pas à lui seul le congé abusif. L'interdiction de l'abus de droit au sens de l'art. 2 al. 2 CC réprime bien davantage que de simples chicanes (ATF 131 III 535 consid. 4.2 et les références citées). 4.1.2 Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes. Cette disposition fixe avant tout un devoir d'abstention à l'employeur. Lorsqu'elle n'est prévue ni par la loi ni par le contrat de travail, une obligation positive fondée sur cette disposition doit être admise avec réserve (Favre/Munoz/Tobler, Contrat de travail, code annoté, 2^{ème} éd., 2010, n. 1.1 ad art. 328 CO). L'interdiction de porter atteinte à l'avenir économique du travailleur fait partie de la protection de la personnalité de ce dernier, ce qui peut impliquer d'établir et de remettre tous les documents nécessaires au travailleur, faute de quoi l'employeur répond des conséquences dommageables sur la base des art. 97 ss CO (Favre/Munoz/Tobler, op. cit., n. 1.6 ad art. 328 CO). 4.1.3 En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif. La jurisprudence tient toutefois compte des difficultés qu'il peut y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui donne le congé. Le juge peut ainsi 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 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; arrêts du Tribunal fédéral 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.2 et 4A_217/2016 du 19 janvier 2017 consid. 4.1). Le juge établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées (art. 157 CPC). L'appréciation du caractère abusif du licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances du cas d'espèce (ATF 132 III 115 consid. 2.5 et les références citées). 4.2 En l'espèce, l'intimé a licencié l'appelant après plusieurs mises en garde relative à ses résultats jugés insuffisants. Un avertissement

écrit lui a notamment été adressé le 6 septembre 2017. Or, l'appelant n'a pas démontré que le motif invoqué par l'intimé ne serait pas le motif réel du licenciement. S'agissant de la manière dont il s'est vu signifier le congé, l'appelant n'a pas établi qu'il aurait été contraint de signer l'accusé de réception puis de rendre la lettre de licenciement à l'intimé. Dans tous les cas, le comportement que l'appelant reproche à l'intimé n'atteint pas un degré de gravité suffisant à l'aune de la jurisprudence rappelée ci-avant, étant souligné que de simples chicanes, voire un comportement incorrect, ne sont pas constitutifs en soi d'un abus de droit réprimé par l'art. 336 CO. Enfin, on ne peut pas non plus considérer que le fait, pour un travailleur, de ne pas recevoir le certificat de travail escompté s'assimile à une atteinte à sa personnalité susceptible de rendre abusif le congé reçu. En effet, une éventuelle violation contractuelle du devoir d'établir un tel certificat peut, le cas échéant, être réparée par le biais d'une action en dommages-intérêts. Par conséquent, le congé n'est abusif ni dans ses motifs ni dans la façon dont il a été donné. En définitive, c'est à raison que le premier juge a débouté l'appelant de sa prétention en paiement d'un montant de 25'981 fr. 60 à titre d'indemnité pour licenciement abusif. Le jugement querellé sera donc confirmé sur ce point également. 5. La valeur litigieuse étant inférieure à 50'000 fr., la procédure est gratuite devant l'instance d'appel (art. 71 RTFMC). Aucun dépens n'est alloué s'agissant d'un litige de droit du travail (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 : À la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 5 août 2019 par A_____ contre le jugement JTPH/232/2019 rendu le 26 juin 2019 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/5598/2018-4. Au fond : Confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires d'appel. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel. Siégeant : Madame Nathalie LANDRY-BARTHE, présidente; Madame Nadia FAVRE, juge employeur; Madame Ana ROUX, juge salariée; Madame Chloé RAMAT, 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.