

## **GE\_GERICHTE C/5844/2008 vom 7. April 2009**

GE Cour de justice, 2009-04-07, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_5844\\_2008](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_5844_2008)

FR: GE\_GERICHTE C/5844/2008 du 7 avril 2009

IT: GE\_GERICHTE C/5844/2008 del 7 aprile 2009

### **Regeste**

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; AGENT DE SECURITE; LICENCIEMENT COLLECTIF; PROCÉDURE DE CONSULTATION(EN GÉNÉRAL); TRAVAILLEUR; RÉSILIATION ABUSIVE; INDEMNITÉ(EN GÉNÉRAL); CERTIFICAT DE TRAVAIL | La Cour retient que le licenciement (collectif) de T. ne lui a été valablement notifié que début novembre 2007. Dans ces circonstances, le délai normal de congé, dont il est admis qu'il était de deux mois pour la fin d'un mois, venait à expiration au 31 janvier 2008 et a été prorogé, en raison de l'incapacité de travail de T. survenue en décembre 2007, au 29 février 2008. L'annonce des licenciements à l'Office cantonal de l'emploi par E. étant intervenue le 21 janvier 2008, les rapports de travail pouvaient prendre fin au plus tôt, selon l'article 335g al. 4 CO, le 20 février 2008. Toutefois, l'échéance contractuelle étant ultérieure, soit au 29 février 2008, c'est à cette dernière date que les rapports de travail ont pris fin et non le 20 février 2008 comme l'ont retenu à tort les premiers juges. Partant, il convient d'allouer à T., appelant incident, un salaire mensuel complet pour le mois de février. Le jugement de première instance est corrigé en conséquence. Par ailleurs, la Cour confirme les constatations des premiers juges qui ont estimé que T. avait droit à une indemnité au sens de l'article 336a al. 3 CO devant être fixée à deux mois de salaire, l'appelante ne l'ayant notamment ni aidé, ni soutenu de quelque manière pour retrouver un emploi. Par ailleurs en omettant de suivre la procédure prévue pour les licenciements collectifs, l'appelante a privé T., tant de son droit à la consultation que de l'aide qu'il aurait été en droit de recevoir par le biais de l'Office compétente. Enfin en tardant à lui remettre un certificat de travail, fût-il provisoire, elle l'a entravé dans ses recherches d'emploi. Le fait que l'appelante ait été condamnée à une amende administrative est sans incidence. La Cour pour éviter de statuer ultra petita ramène toutefois l'indemnité accordée aux conclusions formulées par T. à ce titre. Le jugement de première instance est modifié dans ce sens. | CO.335d; CO.335e; CO.335f; CO.335g; CO.336.al2.letc; CO.336a.al3; CO.336b; LPart.3; LPart.4

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

L'appel est recevable pour avoir été formé dans le délai et suivant la forme prescrite. La Cour dispose d'une cognition complète.

#### **E. 2**

Seuls demeurent litigieux, au stade du présent appel, la date à laquelle les rapports de travail ont pris fin, ainsi que le principe et la quotité de l'indemnité pour licenciement abusif allouée par les premiers juges. L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir retenu que les rapports de travail ont expiré 30 jours après l'annonce des licenciements collectifs à l'Office cantonal du travail, soit le 20 février 2008. Elle fait valoir qu'elle était dans l'ignorance de l'existence d'une procédure spéciale en matière de licenciement collectif et

qu'elle se trouvait dans une "urgence économique" en raison de la perte annoncée, au 1 er janvier 2008, d'un client représentant 30% environ de son chiffre d'affaires. Dans la mesure où elle avait elle-même tout mis en oeuvre pour replacer les personnes licenciées et qu'il était facile à celles-ci de retrouver du travail, le marché de l'emploi étant porteur dans le secteur de la sécurité, l'intervention de l'Office cantonal de l'emploi n'aurait pas permis une "meilleure médiation" ou une meilleure perspective de retrouver du travail pour les travailleurs licenciés, qui n'ont ainsi pas été prétérités dans leurs droits. A cela s'ajoute qu'en respectant le délai de congé de deux mois, elle a placé les travailleurs dans une situation identique, voire meilleure, que celle qui aurait été la leur si elle avait, dès fin octobre 2007, suivi la procédure des art. 335c et ss CO. L'intimé, pour sa part fait valoir qu'il n'a reçu la lettre de congé qu'au début novembre 2007 et qu'ainsi le délai conventionnel de congé, de deux mois, venait normalement à échéance le 31 janvier 2007. Comme la CCCT applicable aux rapports entre les parties prévoit que les rapports de travail ne peuvent être résiliés que pour la fin d'un mois et compte tenu du fait que l'annonce à l'Office cantonal de l'emploi, intervenue le 21 janvier 2008 seulement, l'échéance des rapports de travail a ainsi été reportée non au 20 février 2007, mais au 29 du même mois. Il réclame dès lors le paiement de son salaire, majoré de 8,33% à titre d'indemnité-vacances, jusqu'à cette date. Pour le surplus, il déclare adhérer à la décision entreprise.

### **E. 2.1**

Constitue un licenciement collectif au sens de l'article 335d CO le congé donné à un nombre déterminé de travailleurs, en fonction de la grandeur de l'entreprise, soit, pour une entreprise occupant entre 100 et 300 travailleurs, à 10% des travailleurs, pendant une période de trente jours et pour des raisons économiques. La réglementation concernant les licenciements collectifs (art. 335 d à 335g CO), prescrit à l'employeur qui envisage de procéder à un tel licenciement de consulter la représentation des travailleurs (art. 335f CO; 10 Lpart.). Un licenciement donné sans respecter la procédure de consultation prévue est abusif (art. 336 al 2 let. c CO), que la procédure soit inexistante ou insuffisante (ATF 132 III 176 consid. 2). L'employeur est tenu de fournir à cet effet, par écrit, à la représentation des travailleurs (respectivement aux travailleurs eux-mêmes en l'absence d'une telle représentation - art. 4 LPart; WYLER, Droit du travail, Berne 2002, chap. 10 page 357), tous les renseignements utiles, en indiquant par écrit les motifs du licenciement collectif, le nombre de travailleurs concernés par le congé et la période pendant laquelle les congés seront donnés. Ces informations doivent par ailleurs également être transmises à l'Office cantonal du travail. L'utilité des renseignements que l'employeur doit fournir se mesure par ailleurs en fonction du but visé (AUBERT, Licenciements collectifs et transferts d'entreprise, in Journée 1994 de droit du travail et de la sécurité sociale, p. 102). Par "représentation des travailleurs", on entend l'organe élu à cette fin par les travailleurs au sens de l'art. 3 Lpart. et l'art. 335f CO n'oblige pas l'employeur à consulter les organisations syndicales actives dans la branche; elle ne l'oblige pas davantage à rencontrer l'organe de représentation des travailleurs, mais se contente de lui imposer une obligation de consultation, et non de négociation (AUBERT, in Commentaire romand, no 1 et 10 ad art. 335f CO). En pratique, la limite entre la consultation et la négociation est toutefois difficile à tracer, ce d'autant que l'art. 335g CO prévoit l'intervention de l'Office du travail pour aider les parties à trouver des solutions, après avoir pris connaissance des propositions de chacune d'elles (AUBERT, Licenciements collectifs et transferts d'entreprise, in Journée 1994 de droit du travail et de la sécurité sociale, p. 101). La procédure de consultation vise à trouver si faire se peut un accord avec les travailleurs en vue d'éviter tout ou partie du

licenciement collectif ou d'en atténuer les conséquences. Dans cette mesure, l'obligation de consultation doit être conduite sérieusement, réellement et de bonne foi. Tel n'est pas le cas lorsque la consultation est insuffisante ou si les licenciements sont notifiés avant sa clôture, ou encore si elle est entamée alors que la décision définitive de procéder aux licenciements collectifs a déjà été prise (ATF 130 III 102 ; 123 III 176 consid. 4; Florence AUBRY GIRARDIN, Licenciement abusif et jurisprudence récente, in AJ 2007 II; page 64, ch. 8 et réf. citées). Si l'employeur procède aux licenciements sans avoir effectué une notification à l'Office cantonal de l'emploi ou qu'il effectue cette notification tardivement, le congé est valable, mais ses effets sont suspendus; dans une telle hypothèse, la fin des rapports de travail doit être fixée en prenant en compte la date à compter de laquelle une éventuelle intervention de cet Office n'aurait plus eu de sens, ce qui est en particulier le cas lorsque le travailleur licencié a déjà retrouvé du travail (ATF 132 III 406, consid. 2.5, SJ 2007p. 134). L'annonce à l'Office cantonal de l'emploi est destinée à permettre à cet office de chercher des solutions, d'organiser le cas échéant des séances de médiation et de soumettre des propositions, notamment s'agissant des indemnités ou des mesures d'accompagnement; pour ce faire, le délai minimum de trente jours prévu à l'art. 335g al. 4 CO doit lui être mis à disposition. C'est la raison pour laquelle cette disposition légale prescrit qu'en cas de licenciement collectif, la résiliation ne prend effet que trente jours au moins après l'annonce faite à l'Office cantonal de l'emploi, à moins que le congé ne produise des effets à un terme ultérieur en raison de dispositions contractuelles ou légales (même arrêt, cons. 2.4 et réf. citées). En l'espèce, l'appelante affirme avoir notifié le congé, au travailleur, en mains propres, le 30 octobre 2007. Cette allégation, contestée, n'est pas établie, l'appelante n'ayant en particulier pas apporté à la procédure la lettre de licenciement qu'elle dit toutefois avoir fait signer à l'intimé ce jour-là, pour attester de sa réception; elle n'a pas davantage établi la date de la réception du pli recommandé adressé à l'intimé en date du 30 octobre 2007, et qui a tout aussi bien pu être réceptionné le lendemain que dans les sept jours du délai de garde postal. Dans ces conditions, il doit être admis que le licenciement (acte sujet à réception) n'a été valablement notifié que début novembre 2007 seulement. Le délai normal de congé - dont il est admis qu'il était de deux mois pour la fin d'un mois, venait ainsi à expiration au 31 janvier 2008 et a été prorogé, en raison de l'incapacité de travail survenue en décembre 2007, au 29 février 2008. L'annonce des licenciements à l'Office cantonal de l'emploi a été effectuée le 21 janvier 2008; à ce moment-là, l'intervention de l'Office cantonal de l'emploi conservait encore un objet, contrairement à ce que soutient l'appelante, dans la mesure où il demeurait encore possible de discuter de mesures d'accompagnement et que de nombreux travailleurs licenciés - dont l'intimé - n'avaient pas retrouvé d'emploi. A cela s'ajoute que l'intimé (soit pour lui son syndicat) a régulièrement offert de fournir sa prestation jusqu'à l'expiration des rapports de travail. Compte tenu du délai de trente jours au moins de l'art. 335g al. 4 CO, les rapports de travail pouvaient prendre fin au plus tôt le 20 février 2008. L'échéance contractuelle, compte tenu de la date à laquelle est intervenue la notification du licenciement, d'une part, de l'incapacité de travail subie durant le délai de congé, d'autre part, était toutefois ultérieure, puisqu'elle correspondait au 29 février 2008. C'est en conséquence à cette dernière date que les rapports de travail ont pris fin, conformément à l'art. 335g al. 4 CO. Aucune circonstance ne conduit enfin à considérer qu'en faisant valoir son droit au salaire pour les mois de janvier et février 2008, le travailleur abuserait manifestement de son droit (art. 2 al. 2 CC), comme le soutient l'appelante. Le montant alloué au titre de salaire et d'indemnité vacances pour janvier 2008 n'a pas fait l'objet de contestation. Pour février 2008, il y a lieu d'allouer au travailleur un salaire mensuel

complet, conformément à ce qu'il réclame dans son appel incident, soit fr. 4'956.50 brut, majoré de fr. 412.90 brut au titre d'indemnité-vacances, ou fr. 5'369.40 en totalité. Le jugement sera corrigé en conséquence. La créance que fait valoir la Caisse A\_\_\_ par subrogation sera en conséquence également admise en totalité, soit à hauteur de fr. 2'549.45 net.

### **E. 2.2**

L'appelante conteste encore le principe et la quotité de l'indemnité pour licenciement abusif accordée au travailleur. Elle fait valoir qu'étant dans une situation d'urgence économique, elle a agi de bonne foi, qu'elle était dans l'ignorance des dispositions légales applicables en matière de licenciement collectif, qu'elle a tout mis en œuvre pour replacer l'intimé, enfin qu'elle a déjà été condamnée à une amende administrative de fr. 2'000.-, ce qui constitue une sanction suffisante. L'appelante n'ayant pas respecté la procédure prescrite, notamment les art. 335f CO (consultation des travailleurs) et 335g CO (avis à l'office cantonal du travail), la résiliation est abusive au sens de l'art. 336 al. 1 litt. c CO. L'intimé a respecté les conditions posées par l'art. 336b CO: il s'est opposé au congé avant l'expiration des rapports de travail et a agi judiciairement dans le délai prescrit. Contrairement à ce que soutient l'appelante, l'intimé peut ainsi prétendre à une indemnité au sens de l'art. 336a al. 3 CO, le fait qu'elle ait été condamnée par ailleurs à une amende administrative étant sans incidence. L'intimé, engagé en octobre 2003, a donné satisfaction jusque-là (le contraire n'a du moins pas été soulevé) et, contrairement à ce que soutient l'appelante, elle ne l'a ni aidé, ni soutenu de quelque manière pour retrouver un emploi et ne lui a octroyé aucun congé pour procéder à des recherches d'emploi; en omettant de suivre la procédure prévue par les art. 335d et ss CO, elle l'a de plus privé tant de son droit de consultation que de l'aide qu'il aurait été en droit de recevoir par le biais de l'intervention de l'Office cantonal du travail; enfin, en tardant de lui remettre un certificat de travail, fût-il provisoire, elle l'a entravé dans ses recherches d'emploi. Dans ces circonstances, les premiers juges ont avec raison estimé que l'indemnité sollicitée devait être fixée à deux mois de salaire. Pour éviter à la Cour de statuer ultra petita par rapport aux conclusions formulées par le travailleur, globalement, en première instance, il y a lieu de réduire la quotité de l'indemnité à la somme réclamée en première instance, soit à fr. 9'913.- net. Ceci conduit à une seconde modification du jugement attaqué.

### **E. 3**

Compte tenu de la valeur litigieuse inférieure à fr. 30'000.-, la procédure reste gratuite. Il ne sera pas alloué de dépens, les parties n'ayant pas plaidé de manière téméraire.

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