

GE_GERICHTE C/678/2004 vom 14. April 2005

GE Cour de justice, 2005-04-14, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_678_2004

FR: GE_GERICHTE C/678/2004 du 14 avril 2005

IT: GE_GERICHTE C/678/2004 del 14 aprile 2005

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; INDUSTRIE HORLOGÈRE; MÉCANICIEN ; MOYEN DE DROIT CANTONAL; MOTIVATION; MAXIME INQUISITOIRE; RÉSILIATION ABUSIVE; DÉLAI LÉGAL; CONGÉ DE REPRÉSAILLES; CONTESTATION DU CONGÉ; DÉPENS | Lors de l'évaluation de T, régleur sur des machines, celui-ci demande à avoir une entrevue avec le directeur général, ce qui lui est refusé au motif qu'il doit passer par la voie hiérarchique. Le ton monte, et T profère des grossièretés. Après un arrêt de travail, T est licencié à son retour. Etant établi que T a pu rencontrer un supérieur hiérarchique à chaque fois qu'il l'a demandé, bien que ce n'ait pas été le directeur général, qu'il était un bon ouvrier, et que le licenciement a été donné en raison de son comportement insultant, ce congé n'est pas abusif. | CO.336; CO.336B; LJP.29; LJP.59; LJP.76

Erwägungen

E. 1

L'appel a été interjeté dans le délai prescrit par l'art. 59 al. 1 de la loi sur la Juridiction des prud'homme (LJP).

E. 2

E_____SA soutient que l'appel de T_____ doit être déclaré irrecevable car dépourvu d'une motivation permettant de discerner en quoi la juridiction inférieure aurait erré.

E. 2.1

L'acte d'appel d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes doit être formé par une écriture motivée indiquant, notamment, les points de fait et de droit contestés du jugement et les conclusions en appel (art. 59 al. 2 LJP). Toutefois, dans le cadre, comme en l'espèce, d'un appel ordinaire - dont la Cour de céans connaît tant en fait qu'en droit, le litige, après avoir été tranché par le premier juge, se poursuivant dans les limites des conclusions des parties devant l'autorité supérieure - le mémoire d'appel doit contenir des critiques contre le jugement querellé formulées d'une manière suffisamment intelligibles pour que la partie intimée puisse, à la lecture dudit mémoire, se déterminer sur la position à adopter devant la Cour. Par ailleurs, le mémoire d'appel doit contenir des conclusions suffisamment explicites.

E. 2.2

En l'occurrence, il est vrai que le mémoire d'appel déposé par T_____ ne contient pas une critique sérieuse du jugement du Tribunal et les conclusions formulées par l'appelant sont lacunaires, dès lors que T_____ ne conclut pas à la réouverture des enquêtes, tout en déposant une liste de témoins. Toutefois, en dépit d'une rédaction assez confuse, le

mémoire d'appel de T_____ était suffisamment intelligible pour que l'intimée comprenne que l'intéressé contestait le déboutement de ses prétentions par le Tribunal, parce que ce dernier n'avait pas considéré qu'il avait été licencié de manière abusive, au motif qu'il faisait valoir un droit manifestement prévu par l'employeur, à savoir pouvoir consulter un membre de la direction générale responsable des ressources humaines. Le recours est, dès lors, formellement recevable.

E. 3

T_____ a déposé en même temps que son mémoire une liste de témoins à entendre en appel, sans pour autant conclure à la réouverture des enquêtes. Par ailleurs, la liste citait l'intégralité des témoins entendus en première instance, auxquels s'ajoutait l'audition du docteur K_____.

E. 3.1

En vertu de l'art 59 al. 3 LJP, l'écriture d'appel est accompagnée de toutes les pièces utiles. Elle doit mentionner expressément si une réouverture des enquêtes est demandée et, dans ce cas, indiquer la liste des témoins à entendre ou réentendre ainsi que tout autre moyen de preuve. Selon l'art. 66 LJP, sauf disposition contraire du présent chapitre, les articles régissant la procédure devant le tribunal sont applicables devant la Cour d'appel. En vertu de l'article 29 LJP, le Tribunal établit toutefois d'office les faits, sans être limité par les offres de preuve des parties. La maxime inquisitoire s'applique donc en procédure prud'homale et le Tribunal peut, par conséquent, ordonner l'audition de témoins sans que les personnes concernées n'aient été citées par une partie dans les forme et délai prescrits par la loi. Toutefois l'ATF du 18 juin 2002, 4P/29/2002 prévoit qu'à son art. 59 al. 3 LJP, la loi considérée, soit la LJP, apporte un tempérament à son art. 29 en exigeant que l'écriture d'appel mentionne expressément si une réouverture des enquêtes est demandée et, dans ce cas, qu'elle indique la liste des témoins à entendre ou à réentendre ainsi que tout autre moyen de preuve. Il faut en déduire que, pour les contestations dont la valeur litigieuse dépasse fr. 30'000.-, la maxime inquisitoire est atténuée en appel par le devoir qui incombe à la partie appelante de réclamer expressis verbis la réouverture des enquêtes et, le cas échéant, d'indiquer les preuves qu'elle entend faire administrer.

E. 3.2

En l'espèce, T_____ n'a pas indiqué formellement dans les conclusions de son mémoire d'appel vouloir réouvrir les enquêtes; il s'est contenté de déposer, en même temps que son mémoire, une liste de témoins reprenant en grande partie les personnes citées en première instance. Toutefois, la Cour d'appel, en vertu de la maxime inquisitoire même atténuée, a jugé nécessaire de réentendre les témoins F_____ et C_____, seuls témoins directs de l'altercation, afin qu'ils précisent, par-devant la Juridiction de recours, l'incident survenu entre T_____ et son supérieur hiérarchique. Par contre, la Cour d'appel n'a pas considéré comme nécessaire de reconvoquer les autres témoins cités sur la liste de l'appelant, puisque ces personnes, qui n'ont pas assisté à l'incident, s'étaient déjà exprimées par-devant le Tribunal. Au surplus, l'appelant a déclaré renoncer, lors de l'audience du 4 avril 2005, à l'audition des autres témoins cités sur sa liste.

E. 4

T_____ réclame la somme nette de fr. 42'000.-, à titre d'indemnité correspondant à six mois de salaire, pour licenciement abusif.

E. 4.1

Selon l'art. 336b, la partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les articles 336 et 336a doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé (al. 1), si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption (al. 2).

E. 4.2

En l'espèce, les conditions de forme exigées par l'art. 336b CO ont été respectées par l'appelant, puisque ce dernier a contesté son congé - signifié le 17 mars 2003 avec effet au 31 mai 2003, prolongé par la suite au 30 septembre 2003, suite aux incapacités de travail pour cause de maladie de T_____ - par un courrier de son conseil daté du 25 mars 2003 et qu'il a déposé sa demande en justice dans le délai de 180 jours, soit le 20 janvier 2004.

E. 4.3

En matière de contrat de travail, la loi en vigueur repose sur le principe de la liberté du congé. Chaque partie a le droit de résilier sans indication de motifs un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée. Elle doit cependant respecter les termes et délais, ainsi que les autres règles énoncées aux articles 336 et suivants CO. Est abusif le congé donné par une partie pour un des motifs énumérés à l'article 336 alinéa 1 ou 2 CO. Cette liste d'éventualités n'est pas exhaustive (ATF 123 III 251 = JT 1998 300), le recours à l'abus de droit (art. 2 al. 2 CC) étant toujours possible. Néanmoins, l'application de cette norme présuppose l'abus manifeste d'un droit, ce qui n'est pas requis dans le cadre de l'article 336 CO (ATF 111 II 242 = JT 1986 I 79 ; CAPH du 21 décembre 1993, cause N° III/177/93 ; Streiff/Von Kaenel, Arbeitsvertrag, ad art. 336 N° 2 et N° 3 p. 337; Rehbinder, Berner Kommentar, ad art. 336 N° 10 p. 91). La preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifié (art. 8 CC ; ATF 123 III 246). 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 fictif 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 doit alléguer et offrir un commencement de preuve d'un motif abusif de congé. De son côté, l'employeur ne saurait alors demeurer inactif ; il doit apporter les preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF du 7 juillet 1994 en la cause 4P.334/1994 ; SJ 1993, p. 360 ; ATF 115 II 484 , consid. 2b ; Streiff/von Kaenel, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5ème éd., n. 16 ad art. 336 CO ; SJ 1993, p. 360).

E. 4.4

En l'espèce, T_____ soutient que c'est suite à ses nombreuses demandes tendant à pouvoir rencontrer un membre de la direction générale, droit qui selon lui était manifestement prévu par l'employeur, qu'il a été licencié. La Cour d'appel présuppose, que T_____ se plaint d'un licenciement abusif au sens de l'art. 336 al. 1 lit d CO, soit un congé-représailles. Or, il ressort des enquêtes résumées par la Cour d'appel ci-avant qu'à chaque fois que T_____ a voulu parler à un supérieur hiérarchique, cette possibilité lui a été donnée (témoin G_____); il sied de rappeler également que l'appelant était apprécié de ses collègues et son travail donnait satisfaction, en général, à son employeur. Partant, E_____ SA n'aurait

eu aucune raison de licencier un bon ouvrier, apprécié de ses collègues qui plus est, uniquement en raison de ses demandes répétées de rencontrer un membre de la direction. En réalité, c'est l'attitude de l'appelant lors de l'altercation qu'il a eue avec C_____, son supérieur hiérarchique, qui est à l'origine de son licenciement. En effet, E_____SA n'a pas toléré qu'un de ses employés insulte et menace son supérieur hiérarchique ("C'est pas avec cette remarque que tu vas me baiser la gueule", "T'es qui toi pour me faire ça ?", "Je vais te niquer la gueule") sans qu'une sanction adéquate soit prise. Le comportement insultant – non contesté - de T_____ lors de l'altercation a poussé son employeur à le licencier, sans que l'on discerne un quelconque abus dans cette manière de faire. Ce licenciement ordinaire, respectant le délai de congé, ne peut en conséquence être considéré comme abusif. C'est donc à juste titre que le Tribunal des prud'hommes a débouté l'appelant de ses conclusions relatives au versement d'une indemnité à titre de licenciement abusif, correspondant à six mois de son dernier salaire effectif.

E. 5

Tant T_____ que E_____SA réclament que sa partie adverse soit condamnée aux dépens, lesquels comprendront une équitable participation aux honoraires d'avocat.

E. 5.1

A teneur de l'art. 76 al. 1 in initio LJP la procédure est gratuite pour les parties, sauf disposition contraire de la loi. Toutefois, le juge peut mettre les dépens et les frais de justice à la charge de la partie qui plaide de manière téméraire (art. 76 al. 1er in medio LJP). La témérité sous-entend que la démarche du plaideur est dénuée de toute chance de succès ou qu'une partie se comporte de manière inadmissible pendant la procédure, en recourant à des mesures dilatoires, ou en n'invoquant certains moyens qu'en fin de procédure (cf. également l'art. 40 LPC). Si une demande n'a pratiquement aucune chance d'aboutir, elle n'est pas encore téméraire (Mémorial 1990, p. 2943). A l'exception du cas du plaideur téméraire, la procédure prud'homale ne prévoit pas le versement de dépens comprenant une participation aux frais d'avocat d'une des parties. Ce postulat découle du principe de la comparution personnelle des parties en matière prud'homale, la représentation par avocat demeurant exceptionnelle (art. 12 et 13 LJP ; ATF du 20 décembre 1994 en la cause 4P.250/1994). Les droits des parties sont en effet réputés suffisamment sauvegardés par la maxime d'office (art. 29 LJP et 343 al. 4 CO). Une partie souhaitant l'assistance d'un avocat est donc censée, à teneur du droit actuel, prendre les frais en découlant à sa charge (note d'Aubert in SJ 1987, p. 574).

E. 5.2

En l'espèce, bien que T_____ ait renoncé, de son propre chef, à sa prétention concernant une indemnité pour tort moral et qu'il ait souhaité réentendre de nombreux témoins déjà entendus en première instance, il ne peut être considéré qu'il a plaidé de manière téméraire, utilisé des mesures dilatoires ou que sa demande était dénuée de toute chance de succès. Il en va de même pour E_____SA. Partant, les conclusions respectives de deux parties portant sur le paiement des frais et dépens relatifs à la procédure seront rejetées.

E. 7

En conclusion, T_____ sera débouté de toutes ses conclusions et les frais mis à sa charge.

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