

# **GE\_GERICHTE C/7978/2010 vom 11. Oktober 2013**

GE Cour de justice, 2013-10-11, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_7978\\_2010](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_7978_2010)

FR: GE\_GERICHTE C/7978/2010 du 11 octobre 2013

IT: GE\_GERICHTE C/7978/2010 del 11 ottobre 2013

## **Regeste**

; RÉSILIATION ABUSIVE ; SALAIRE | Résiliation non abusive - Contestation du nombre d'heures rémunérées | CO.336

## **Erwägungen**

### **E. 1**

1.1 L'appel a été interjeté dans le délai de trente jours et suivant la forme prescrite par la loi (art. 130, 131, 308 al. 1 lit. a et 311 al. 1 CPC). Il est ainsi recevable.

### **E. 1.2**

La valeur litigieuse étant supérieure à 10'000 fr. en capital, la Cour connaît de la présente cause avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC), tant en fait qu'en droit (Hohl, Procédure civile, tome II, no 2314 et 2416, Retornaz, L'appel et le recours, in Procédure civile suisse, 2010, p. 349 ss).

### **E. 1.3**

Les faits et les moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués sans retard et s'ils ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance malgré toute la diligence requise (art. 317 al. 1 lit. a et b CPC; Dietschy, Les conflits de travail en procédure civile suisse, p. 406, no 836; Chaix, L'apport des faits au procès, in Procédure civile suisse, les grands thèmes pour les praticiens, p. 133 no 49; Retornaz, L'appel et le recours, ibidem, p. 401, no 163). En l'espèce, les pièces produites par l'appelant le 6 mai 2013 sont recevables, dès lors qu'elles ont été soumises aux premiers juges. En revanche, le "plan des salaires" de la société intimée pour l'année 2010 est irrecevable, l'appelant n'ayant pas indiqué ce qui l'aurait empêché de le produire devant le Tribunal, sans compter qu'il l'a envoyé à la Cour postérieurement à son appel. Au surplus, ce document n'est pas déterminant pour l'issue de l'appel.

### **E. 2**

2.1 Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est limité par les dispositions sur le congé abusif, l'art. 336 CO prévoyant une liste - non exhaustive - de cas dans lesquels la résiliation est abusive. Le congé est abusif notamment lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 lit. d CO). Cette disposition vise le congé de représailles ou congé-vengeance (Brunner/ Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3e éd. Lausanne 2004, n. 7 ad art. 336 CO) et tend en particulier à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le salarié d'avoir fait valoir des prétentions auprès de son employeur en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis (arrêt du Tribunal 4C.262/2003 du 4 novembre 2003, consid. 3.1). Pour dire

si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (ATF 136 III 513 et réf. citées).

## **E. 2.2**

Chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit (art. 8 CC). Pour tout le domaine du droit civil fédéral, la loi réglemente non seulement la répartition du fardeau de la preuve mais aussi les conséquences de l'absence de preuve (ATF 114 II 289 consid. 2a). Un droit à la preuve et à la contre-preuve est également déduit de l'art. 8 CC (ATF 129 III 18 consid. 2.6). La partie qui prétend que la résiliation est abusive doit le prouver (ATF 123 III 246 = JT 1998 I 300). Le juge peut présumer l'existence d'un abus lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. De son côté l'employeur ne peut rester inactif et doit fournir les preuves à l'appui de ses propres allégations (ATF 130 III 699).

## **E. 3**

3.1 L'appelant invoque les dispositions sur le congé abusif, de sorte qu'il convient de déterminer pour quel motif il a réellement été licencié. Il est établi que l'appelant a obtenu un résultat insuffisant au premier test auprès de la société tierce et qu'un avertissement lui a en conséquence été signifié par celle-ci au mois de décembre 2009. Cet avertissement indiquait qu'en cas de nouvel échec ou de préavis négatif du formateur, il serait mis fin de suite à la collaboration entre la société tierce et l'appelant. Le 14 janvier 2010, l'appelant a tenté, une seconde fois, de passer le test susmentionné, sans qu'une discrimination de celui-ci sous l'angle des conditions d'examen ne soit établie. Ce test, assez conséquent compte tenu de sa durée et du nombre de questions posées, totalisait 200 points. Il résulte de ce document que les réponses de l'appelant valent 98,85 points, de sorte que son score est clairement inférieur au taux de réussite de 60% requis par la société tierce pour poursuivre sa collaboration avec lui. Ni le contenu de ce document, ni sa forme, pas plus que le fait que l'intimée n'a pas produit elle-même ce document, ne rendent celui-ci suspect. Dès lors, l'intimée a démontré que l'appelant a échoué au second test, indépendamment du fait qu'il a fallu plus de deux mois à la société tierce pour corriger celui-ci et en communiquer les résultats à l'appelant. Il ne ressort pas de la procédure des éléments permettant de retenir que ce sont les revendications salariales de l'appelant qui ont conduit l'intimée à le licencier. Sur ce point, les courriers envoyés par l'appelant à l'intimée concernant des heures de travail prétendument impayées ont simplement donné lieu à un courriel de celle-ci, adressé à la société tierce, aux fins de vérification. Par ailleurs, ce n'est pas l'intimée qui a voulu mettre un terme à la mission de l'appelant auprès de la société tierce. Elle n'a fait que formaliser, de surcroît après coup, le souhait de la société tierce de résilier le contrat de l'appelant, auquel celle-ci n'était pas elle-même partie. Au regard des éléments qui précèdent, ce sont bien les connaissances insuffisantes de l'appelant, en particulier son second échec au test d'évaluation auprès de la société tierce, qui ont conduit à son licenciement. Par conséquent, le congé litigieux n'est pas abusif.

## **E. 3.2**

L'appelant allègue avoir travaillé au moins deux jours entre le 4 et le

## **E. 7**

décembre 2009 et un jour entre le 17 et le 19 janvier 2010 et ne pas avoir été rémunéré à cet égard. Sa présence sur le lieu de travail à ces dates ne résulte toutefois pas des relevés de ses accès physiques au bâtiment abritant la société tierce. Elle ne ressort pas non plus des

relevés des "log in" et "log out" de l'appelant dans le système informatique de G\_\_\_\_\_. Enfin, les décomptes des heures de travail de l'appelant auprès de la société tierce n'indiquent aucune activité de la part de celui-ci aux périodes concernées. Il résulte des enquêtes et des pièces que l'appelant a rencontré quelques difficultés dans l'utilisation de son badge. Il n'a cependant pas démontré que de telles difficultés, qui ne surviennent que rarement, se sont produites aux dates précitées. Sur ce point, il aurait notamment été aisé pour l'appelant de tenir une simple liste, manuscrite ou informatique, sur laquelle il aurait saisi les dates, voire les heures, auxquelles il aurait accédé à son lieu de travail sans son badge. Les enquêtes n'ont pas permis d'établir que le pseudo utilisé pour le décompte des horaires de l'appelant n'a pas toujours fonctionné, l'appelant ayant renoncé à l'audition du témoin censé le confirmer. Quoi qu'il en soit, même si des dysfonctionnements de son pseudo avaient été démontrés, l'appelant n'a pas prouvé que ceux-ci se seraient produits, singulièrement, aux mêmes dates que celles susmentionnées, auxquelles il prétend, toutefois sans le prouver, avoir eu des problèmes avec son badge. Par conséquent, la présence de l'appelant au travail aux dates litigieuses ne peut pas être retenue, d'autant moins que l'appelant n'a jamais contesté, avant le mois de février 2010, l'exactitude du nombre d'heures de travail indiquées sur les bulletins de salaire qu'il recevait périodiquement de l'intimée. Compte tenu de ce qui précède, le jugement querellé sera intégralement confirmé.

4. L'appelant, qui succombe entièrement en appel, sera condamné aux frais d'appel, ceux-ci étant fixés à 1'500 fr. (art. 95 al. 1 lit. a, 104 al. 1, 105 al. 1, 106 al. 1 CPC; art. 71 RTFMC). Les frais d'appel sont compensés avec l'avance versée par l'appelant, acquise à l'Etat (art. 111 al. 1 CPC). Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC), étant relevé qu'en tout état, les parties plaident en personne. \* \* \* \* \* PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5 : À la forme : Déclare recevable l'appel interjeté par A\_\_\_\_\_ contre le jugement TRPH/71/2013 rendu le 2 avril 2013 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/7978/2010 - 5. Au fond : Confirme le jugement querellé. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel à 1'500 fr. Les met à la charge d'A\_\_\_\_\_ et dit qu'ils sont entièrement compensés par l'avance de frais déjà opérée, qui reste acquise à l'Etat de Genève. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Nathalie LANDRY-BARTHE, présidente; Madame Denise BOËX, juge employeur, Monsieur Willy KNOPFEL, juge salarié, Madame Anne-Lise JAQUIER, 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.