

GE_GERICHTE C/9304/2020 vom 29. Mai 2022

GE Cour de justice, 2022-05-29, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_9304_2020

FR: GE_GERICHTE C/9304/2020 du 29 mai 2022

IT: GE_GERICHTE C/9304/2020 del 29 maggio 2022

Erwägungen

E. 1

L'appel a été interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ) contre une décision finale de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC) statuant sur un litige prud'homal dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 et 92 al. 2 CPC). Il a été déposé dans le délai utile de 30 jours à compter de la notification de la décision (art. 142, 145 al. 1 let. b, 146, et 311 al. 1 CPC) et il respecte la forme prescrite (art. 130, 131 et 311 CPC). L'appel est ainsi recevable.

E. 2

L'appelant reproche au Tribunal des prud'hommes d'avoir considéré que son licenciement n'était pas abusif. 2.1.1 Aux termes de l'article 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (ATF 131 III 535 consid. 4.1 ; 127 III 86 consid. 2a). Est abusif le congé donné pour un des motifs énumérés à l'article 336 CO, qui concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit, et y assortit les conséquences juridiques adaptées au contrat de travail (ATF 132 III 115 consid. 2.1, trad. in JdT 2006 I 152 ; 131 III 535 consid. 4.2). 2.1.2 Le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. d CO). Cet article vise le « congé-représailles » et tend à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir l'employé d'avoir fait valoir des prétentions résultant du contrat de travail, en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis (ATF 136 III 513 consid. 2.4 ; arrêts du Tribunal fédéral 4A_407/2008 du 18 décembre 2008 consid 4.1 ; 4C.84/2005 du 16 juin 2005 consid. 3.1). La notion de « prétention résultant du contrat de travail » s'entend au sens large et comprend la loi, les conventions collectives de travail, les règlements d'entreprise, voire la pratique (arrêt du Tribunal fédéral 4A_407/2008 du 18 décembre 2008 consid 4.2). Les prétentions résultant du contrat de travail portent notamment sur des salaires, des primes ou des vacances (arrêt 4C.237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.3 et les réf. citées). Le travailleur qui exprime le souhait de changer l'horaire de travail lorsque ce dernier n'est pas fixé par le contrat fait valoir des prétentions résultant du contrat de travail (CAPH du 25 novembre 1998 in JAR 2000 p. 350; Portmann/Rudolph, in Basler Kommentar Obligationenrecht I (2020), n. 14 ad art. 336). La bonne foi de la partie congédiée, qui est présumée, n'exige pas que le droit invoqué existe et soit démontré; il suffit qu'au vu des circonstances, la personne licenciée ait de bonnes raisons de le croire (ATF 136 III 513 consid. 2.4; Perrenoud, in Commentaire romand Code des obligations I (2021), n. 3 ad art. 336). 2.1.3 Ce n'est pas le but du congé, à savoir celui de mettre fin à la relation contractuelle, qui est illicite, mais le motif intérieur qui a poussé de manière décisive l'une des parties à mettre fin au contrat.

Pour que le congé soit abusif, il doit exister un lien de causalité entre le motif répréhensible et le licenciement ; en d'autres termes, il faut que le motif illicite ait joué un rôle déterminant dans la décision de la partie de résilier le contrat (arrêt du Tribunal fédéral du 11 novembre 1993, publié in SJ 1995 I p. 798 et les réf. citées ; Dunand, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 7 ad art. 336 CO, pp. 658 s.).

2.1.4 Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'entre eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif illicite, le contrat aurait été tout de même résilié : si tel est le cas, le congé n'est pas abusif ; ainsi, en cas de pluralité de motifs de résiliation, dont l'un au moins s'avère abusif, il incombe à l'employeur de démontrer qu'il aurait licencié le travailleur même en l'absence du motif abusif (arrêt du Tribunal fédéral 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.3 et 2.2.5 ; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4e éd. 2019, p. 806).

2.1.5 La preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifié (art. 8 CC ; ATF 130 III 699 consid. 4.1). 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 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 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_408/2011 du 15 novembre 2011 ; Dunand in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 17 ad art. 336 CO, p. 661).

2.2.1 En l'espèce, dans la lettre de licenciement adressée à l'appelant le 28 janvier 2020, l'intimée a motivé sa décision de mettre fin aux rapports de travail en se fondant sur la demande de modification d'horaires formulée par l'appelant le 10 janvier 2020, exposant ne pouvoir y donner suite pour des questions de planification de ses services. La dénonciation du contrat de travail apparaît ainsi, à teneur de ce courrier, consécutive à la demande d'aménagement des horaires formulée par l'appelant. En sollicitant la possibilité de modifier ses horaires de travail que les parties n'avaient pas fixé dans leur contrat, l'appelant a fait valoir des prétentions résultant du contrat de travail, aucun élément au dossier ne permettant par ailleurs de retenir qu'il n'aurait pas agi de bonne foi. Ce dernier rend ainsi vraisemblable avoir été congédié parce qu'il a fait valoir des prétentions résultant du contrat de travail.

2.2.2 Dans le cadre de la présente procédure, l'intimée fait valoir d'autres motifs pour justifier la résiliation des rapports de travail. Elle a, d'une part, invoqué les fréquentes absences de son employé, pesant sur la planification des services de l'entreprise. Il ressort toutefois du dossier qu'elle n'a jamais mentionné cette circonstance, que ce soit dans la lettre de licenciement ou dans la correspondance échangée par les parties à la suite de l'opposition formée par l'appelant à son congé, et qu'elle ne s'en est prévalu que dans le cadre de son écriture de réponse à la demande. Les déclarations contradictoires de l'intimée devant les premiers juges conduisent en outre à retenir qu'elle n'avait pris conscience des nombreuses absences de son employé qu'au moment de préparer l'audience devant le Tribunal. Ces éléments ne permettent dès lors pas de retenir que la fréquence des absences de l'appelant constitue le réel motif ayant conduit l'intimée à prendre la décision de rompre le contrat de travail. L'intimée soutient d'autre part avoir congédié l'appelant parce qu'il ne respectait pas la tenue vestimentaire exigée dans l'entreprise, ni la procédure d'appel prévue pour annoncer la prise de service. A cet égard, les premiers juges ont, à juste titre, retenu que l'appelant avait manqué à ses obligations contractuelles. Le témoin G _____ a déclaré que le

demandeur ne respectait pas la tenue vestimentaire réglementaire, qu'une remarque écrite lui avait été adressée et qu'un membre de la direction l'avait convoqué pour lui demander de respecter la tenue de l'uniforme. S'agissant de la procédure d'appel prévue pour annoncer la prise de service, il ressort de l'audition des témoins H_____ et G_____ que les chauffeurs devaient s'annoncer par téléphone une heure avant leur prise de service afin de permettre à l'appelante de s'assurer que tous les chauffeurs soient concrètement en route pour commencer leur travail ou pour permettre d'annoncer un éventuel changement d'horaire à un chauffeur pour lui éviter un déplacement inutile. G_____ a indiqué que l'appelant, comme de nombreux autres chauffeurs, laissait sonner une fois puis raccrochait, afin d'économiser des frais de téléphonie. En revanche, à l'inverse de ses collègues, l'appelant ne répondait pas à son téléphone lorsque l'entreprise le rappelait, ce qui avait provoqué des tensions lorsqu'il s'était déplacé inutilement dans les locaux de l'entreprise. H_____ a indiqué qu'à une ou deux reprises, l'appelant n'avait pas appelé ni retourné ses appels, de sorte que l'entreprise avait fait appel à un autre chauffeur en remplacement. Des tensions étaient ensuite apparues lorsque l'appelant s'était présenté pour prendre son service et avait été renvoyé à la maison puisqu'un remplaçant avait été sollicité. L'intimée est ainsi parvenue à démontrer que l'appelant ne respectait pas ses devoirs en matière de tenue vestimentaire et de procédure d'appel téléphonique pour annoncer la prise de service. 2.2.3 Il découle de ce qui précède que l'appelant a rendu vraisemblable avoir émis des prétentions résultant de son contrat de travail en sollicitant une modification de ses horaires, et que l'intimé a établi que son employé avait violé ses obligations contractuelles. Il convient en conséquence d'examiner quel motif a été déterminant dans la décision de l'employeur de licencier son employé. A cet égard, l'appelant soutient à juste titre que le motif déterminant ayant conduit son employeur à le licencier consistait dans sa requête en aménagement de ses horaires de travail. En effet, s'il ressort certes des considérants qui précèdent que l'intimée a établi les manquements contractuels qu'elle reprochait à son employé, cette dernière n'a en revanche pas su démontrer qu'il s'agissait là du motif déterminant l'ayant conduit à prendre la décision de congédier son employé. Le fait qu'elle se soit prévalu, dans la lettre de licenciement, de la seule demande de modification d'horaire sans mentionner les manquements qu'elle lui reprochait, que ce licenciement soit intervenu quinze jours après la requête en aménagement des horaires de travail formulée par l'appelant et enfin que l'intimée n'ait pas appliqué la procédure prévue par l'art. 50 CCT lorsque l'employeur envisage de résilier les rapports de travail pour violation contractuelle ou comportement insatisfaisant conduisent au contraire à retenir que c'est bien parce que l'appelant a demandé à pouvoir changer d'horaires de travail que l'intimée a pris la décision de le licencier. L'intimée n'a ainsi pas démontré qu'elle n'aurait pas résilié les rapports de travail si l'appelant n'avait pas sollicité un aménagement de ses horaires de travail. En conséquence, faute pour l'intimée d'avoir démontré qu'elle n'aurait pas congédié l'appelant si ce dernier n'avait pas sollicité un aménagement de ses horaires de travail, le licenciement est abusif.

E. 3

L'appelant prétend au versement d'une indemnité pour licenciement abusif correspondant à six mois de salaire. 3.1.1 La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité (art. 336 a al. 1 CO). Cette indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances ; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 336 a al. 2 CO). L'indemnité en raison du congé abusif a une double finalité, punitive et réparatrice (ATF 132 II 115 consid. 5.6, trad. in

JdT 2006 I p. 152 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_485/2017 du 25 juillet 2018 consid. 4.1). Par sa fonction punitive, elle exerce ou devrait exercer un effet préventif, alors que, par sa fonction réparatrice, elle devrait atténuer pour le travailleur l'impact de la résiliation (Bruchez/Mangold/Schwaab, Commentaire du contrat de travail, 4 e éd. 2019, n. 2 ad art. 336 a CO, p. 389). Le juge doit notamment tenir compte de la gravité de la faute de l'employeur, de la manière dont le licenciement a été donné, de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur, de l'intensité et de la durée des rapports de travail, des effets économiques du licenciement, de l'âge et de la situation personnelle du travailleur, des conditions existantes sur le marché du travail, de la situation économique des parties, d'une éventuelle faute concomitante du travailleur licencié (arrêt du Tribunal fédéral 4A_166/2018 du 20 mars 2019 consid. 4.1 ; Bruchez/Mangold/Schwaab, Commentaire du contrat de travail, 4 e éd. 2019, n. 3 ad art. 336 a CO, pp. 390 s. ; Dunand, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 14 ad art. 336 a CO, p. 692 et les réf. citées). 3.1.2 La partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les art. 336 et 336a CO doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé (art. 336b al. 1 CO). 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 (art. 336b al. 2 CO). 3.2.1 En l'espèce, l'appelant a fait opposition à son congé par courrier du 19 février 2020, soit avant la fin du délai de congé, les rapports de travail ayant été dénoncés pour le 31 mars 2020. Il a ensuite déposé sa demande en vue conciliation le 14 mai 2020, soit dans le délai de 180 jours prévu par la loi. Son droit à réclamer une indemnité pour licenciement abusif n'est donc pas périmé. 3.2.2 L'appelant était âgé de 48 ans lorsqu'il a été congédié par l'intimée, après deux ans et demi de service pour le compte de cette dernière. En tenant compte de la gravité de la faute de l'intimée, qui a licencié son employé en représailles d'une demande d'aménagement des horaires de travail, mais également des manquements de l'appelant à ses obligations contractuelles, ayant contribué à la rupture des rapports de travail, et de la relativement brève durée des rapports de travail, il se justifie de fixer l'indemnité au sens de l'art. 336a CO à 15'000 fr., correspondant à à peu près trois mois de salaire mensuel, prorata du 13 e salaire compris (art. 7 al. 1 CCT). Le chiffre 2 du dispositif du jugement querellé sera en conséquence annulé et l'intimée sera condamnée à verser à l'appelant la somme nette de 15'000 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif dès le 30 avril 2020.

E. 4

La procédure est gratuite (art. 71 RTFMC). Il n'est pas alloué de dépens d'appel (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 17 septembre 2021 par A_____ contre le jugement JTPH/307/2021 rendu par le Tribunal des prud'hommes le 18 août 2021 dans la cause C/9304/2020. Au fond : Annule le chiffre 2 du dispositif de ce jugement et statuant à nouveau sur ce point : Condamne B_____ SA à verser à A_____ la somme nette de 15'000 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 30 avril 2020. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Dit que la procédure est gratuite et qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel. Siégeant : Madame Ursula ZEHETBAUER GHAVAMI, présidente; Monsieur Claudio PANNO, juge employeur; Madame Monique LENOIR, 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.