

GE_GERICHTE C/9747/2014 vom 29. Juni 2016

GE Cour de justice, 2016-06-29, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_9747_2014

FR: GE_GERICHTE C/9747/2014 du 29 juin 2016

IT: GE_GERICHTE C/9747/2014 del 29 giugno 2016

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL ; SALAIRE ; INDEMNITÉ DE VACANCES ; MOTIF | CO.322; CO.329d.2; CO.336a.1

Erwägungen

E. 3

ème éd. 2014 p. 390; Streiff/Von Kaenel/Rudolf, Arbeitsvertrag, 7 ème éd. 2012, n. 11 ad art. 329c).

E. 3.2

En l'espèce, ainsi que le calcule l'intimé, la période de préavis comportait 69 jours ouvrables, et celui-ci a été en incapacité de travail durant 23 jours ouvrables. Le solde était donc de 46 jours, à mettre en balance avec les 23,83 jours de vacances encore dus. Outre la pure proportion arithmétique, il doit, selon la jurisprudence susmentionnée, être tenu compte de toutes les circonstances. Le Tribunal a ainsi à raison pris en considération la création par l'intimé de sa propre société le 12 mars 2014, à laquelle celui-ci a déclaré avoir songé durant les quinze jours ou trois semaines qui précédaient, avant de pouvoir concrètement exercer à compter du 1^{er} mai 2014. L'intimé n'a pas allégué et encore moins démontré qu'entre ces dates, alors qu'il avait choisi la voie de l'indépendance professionnelle, arrêté le cadre pour ce faire et partant n'était pas à la recherche d'un emploi, il n'aurait pas pu concrètement bénéficier de ses vacances. Le jugement déféré sera donc confirmé sur ce point. 4. L'intimé fait encore grief aux premiers juges de ne pas avoir retenu le caractère abusif de son licenciement. 4.1 Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO; ATF 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.1). L'énumération de l'art. 336 al. 1 CO n'est pas exhaustive et un abus du droit de résiliation peut se révéler aussi dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2 p. 116; 131 III 535 consid. 4). Le motif de la résiliation relève du fait et il incombe en principe au travailleur d'apporter la preuve d'un motif abusif; le juge peut cependant présumer un abus lorsque le motif avancé par l'employeur semble mensonger et que celui-ci ne parvient pas à en apporter la confirmation (ATF 130 III 699 consid. 4.1). L'art. 336 al. 1 let. a CO, qui vise le congé discriminatoire, déclare qu'est abusif le congé donné pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise. 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 (ATF 123 III 246 consid. 4b). En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Selon le Tribunal fédéral, 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 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, en définitive, 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).

4.2 En l'espèce, il est constant que la lettre de congé n'était pas motivée. Dans la présente procédure, l'appelante a invoqué un licenciement économique. Elle a déposé à cet égard copie de ses comptes 2011 à 2013, faisant état de pertes pour chacun de ces exercices. Elle a pour le surplus allégué qu'elle s'était séparée de deux autres employés et que ses activités étaient désormais gelées. L'appelant n'a pas contesté lesdits comptes, pas plus que l'allégation précitée. L'employeur est donc parvenu à établir la réalité de son motif. Le fait que le gérant de la société n'a pas exposé cette situation financière délicate à ses employés, ni en fin d'année 2013 ni au début 2014, voire a invoqué le contraire, n'est pas de nature à mettre en échec les données comptables, l'appelante admettant au demeurant que le précité se plaignait de la santé économique de l'entreprise. Pour sa part, l'intimé se prévaut, à titre de réel motif du congé, de l'invention par l'appelante d'un supposé complot de sa part et de celle de certains de ses collègues, d'autre part voit un abus dans les circonstances de la fin des rapports de travail (présence d'un agent de sécurité, fermeture des locaux à clé, libération immédiate de l'obligation de travailler avec reconduite à l'extérieure, restitution sans délai du véhicule). Il relève que la note produite en pièce 13 comporte des accusations qui auraient conduit l'employeur à se séparer de lui. A ce propos, il y a lieu de retenir que le contenu de ce document, à caractère outrancier, n'a pas été expliqué, et que ni l'identité de son auteur ni les circonstances de sa confection n'ont été clairement établies. Même si le témoin H_____ a déclaré que l'employeur aurait évoqué un complot ourdi par l'intimé et l'un de ses collègues, le lien avec la note précitée, voire avec le licenciement, n'est pas apparent. Ces éléments n'apparaissent, en tout état, pas suffisants pour représenter des indices dont résulterait une motivation réelle autre que celle que l'appelante a soutenue et démontrée en procédure. Enfin, les circonstances du licenciement ne sont pas aussi exceptionnelles que l'intimé le soutient: la reconduite immédiate à l'extérieur et la fermeture à clé peuvent se justifier au regard de l'activité de l'intimé et des données qu'il connaissait, de même que la reprise du véhicule en ce qu'il était utilisé à titre professionnel; quant à la présence d'un agent de sécurité, si elle n'était pas forcément adéquate, l'employé n'a pas allégué qu'elle aurait représenté une contrainte ou une menace concrètes. En définitive, l'intimé n'est ainsi pas parvenu à apporter des indices faisant apparaître comme non réelle la motivation du congé ou les circonstances de celui-ci comme relevant de l'abus de droit. Le jugement attaqué sera donc confirmé sur ce point.

5. Il n'est pas perçu de frais (art. 114 let. c CPC) ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

*** PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 : A la forme : Déclare recevables l'appel formé par A_____ contre le chiffre 3 du dispositif du jugement rendu le 5 novembre 2015 par le Tribunal des prud'hommes et l'appel joint formé par B_____ contre le chiffre 6 du dispositif dudit jugement. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Madame Sylvie DROIN, présidente; Madame Nadia Favre; juge employeur; Madame Christine PFUND, juge salariée; Madame Véronique

BULUNDWE-LEVY, 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.