



T _____
Rue _____
12 _____

E _____ SA
Dom. élu : Me Pierre VUILLE
Rue Bellot 9
1206 GENEVE

Partie appelante

Partie intimée

CAISSE DE CHÔMAGE _____ -
GENEVE
Rue des Chaudronniers 16
Case postale 3287
1211 GENEVE 3

Partie intervenante

D'une part

D'autre part

ARRÊT

du 7 juillet 2006

M. Pierre-Yves DEMEULE, président:

MM. Jean-Claude GAUTHEY et Denis MAUVAIS, juges employeurs

MM. Yves DUPRE et Pierre-André THORIMBERT, juges salariés

M. Raphaël KLEMM, greffier d'audience

EN FAIT

- A. E _____ SA a pour but la construction, la rénovation et la transformation de tout bâtiment, tous travaux de maçonnerie, ainsi que la conclusion de tout contrat d'entreprise générale. Son siège se trouve à A _____ (VAUD).
- B. Par contrat du mois de décembre 2002, T _____ a été engagé par E _____ SA en vue de travailler comme grutier dès le 13 janvier suivant, mais au plus tôt dès qu'il obtiendrait une autorisation de séjour de type "L". Le salaire horaire prévu se montait à fr. 28.50, selon la Convention complémentaire du 14 mars 2005 à la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse (ci-après la CCT).
- Selon certificat de travail établi le 25 février 2005, E _____ SA a attesté que T _____ se trouvait à son service depuis le 20 janvier 2003, à son entière satisfaction.
- C. Dans un courrier du 20 avril 2005, sous la plume du syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs (ci-après SIT), T _____ a rappelé à E _____ SA que, selon la CCT, tous les salaires étaient augmentés de fr. 0.50 par heure à compter du 1^{er} mars 2005. Il demandait à pouvoir bénéficier de cette hausse, car la société avait omis de lui en faire profiter.
- D. Par courrier du 29 avril 2005 (et non pas 2004 comme indiqué faussement), E _____ SA a licencié T _____ pour le 30 juin 2005, invoquant une baisse conjoncturelle dans son secteur, ainsi que le fait que son carnet de commandes n'était pas pourvu de chantier nécessitant l'usage d'une grue. Étant donné que le travailleur avait droit, en 2005, à un solde de douze jours et demi de vacances, son arrêt de travail deviendrait effectif le 14 juin à 17h.
- E. Le 12 mai 2005, T _____ a rappelé à son employeur que celui-ci était tenu de lui octroyer une augmentation de salaire, et qu'il s'avérait que la société travaillait sur des chantiers requérant l'emploi d'une grue. Le congé était donc un congé - représailles. Était en outre inacceptable le fait que E _____ - _____ SA veuille lui imposer de prendre ses vacances pendant le délai de congé.

F. Par demande reçu au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 17 mai 2005, T _____ a assigné E _____ SA en paiement de fr. 34'333.50 plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} mars 2005, soit:

- fr. 81.-- brut à titre de différence de salaire conventionnel pour le mois de mars 2005;
- fr. 94.50 brut à titre de différence de salaire conventionnel pour le mois d'avril 2005;
- fr. 34'158.-- à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

G. Par courrier du 20 mai 2005, E _____ SA a constaté que T _____ avait quitté son poste de travail le 13 mai précédent à 12h sans motif, et n'avait repris le travail que le 18 mai à 17h. T _____ n'avait fait aucune demande de congé et n'avait pas pris contact avec son employeur. Il avait annoncé à son responsable de chantier qu'il désirait prendre un week-end prolongé.

Dans sa réponse du 26 mai 2005, T _____ a nié s'être rendu en week-end, mais a fait valoir qu'il avait glissé sur un chantier le mardi 12 mai 2005, ce dont il avait informé le contremaître. Il s'était rendu chez un médecin, qui lui avait délivré un certificat médical, et estimait en conséquent n'avoir pas abandonné son poste.

Dans un courrier du 30 mai 2005, E _____ SA a expliqué que l'employé avait fait part à deux collaborateurs de son intention de partir en week-end en Italie dès le vendredi, et qu'elle n'avait reçu aucun avis d'arrêt de travail.

Le 20 juin 2005, T _____ a rappelé à E _____ SA que le délai de congé était reporté au 31 juillet 2005, et, deux jours plus tard, la société a invité le travailleur à lui transmettre le certificat médical de reprise de travail, précisant que le congé deviendrait effectif le 13 juillet à 17h, étant précisé que T _____ demeurerait engagé jusqu'au 30 juillet 2005.

Le 25 juin 2005, T _____ a fait parvenir à E _____ SA un certificat de reprise de travail daté du 3 juin 2005 selon lequel sa capacité de travail était de 0% du 26 mai au 19 juin 2005, et de 100% dès le 20 juin suivant. Il a renouvelé son argumentation selon laquelle le congé prenait fin le 31 juillet 2005.

H. Après l'échec de la tentative de conciliation, la cause a été renvoyée devant le Tribunal des prud'hommes.

Devant ce Tribunal, T _____ a encore fait valoir qu'en octobre 2004, E _____ SA avait engagé un grutier, qui travaillait sur un chantier

à B _____. La société n'était donc pas dépourvue de chantiers nécessitant une grue et il avait été licencié uniquement en raison de ses revendications concernant l'augmentation de son salaire conventionnel, à laquelle il avait droit, mais qui lui avait été refusée.

Dans sa réponse du 3 août 2005, E _____ SA a confirmé que T _____ avait bien droit, dès le 1^{er} mars 2005, à une augmentation salariale, mais que, suite à une erreur de sa part due au fait que, de même qu'un collègue, le demandeur était malade, elle ne l'avait pas fait d'emblée bénéficier de cette hausse. Le travailleur en avait parlé, puis était intervenu par l'entremise du syndicat en date du 20 avril 2005, et, suite à une vérification, l'oubli concernant les deux collaborateurs avait été réparé, et le montant dû versé le 8 juin 2005.

E _____ SA a en outre expliqué que, jusqu'en décembre 2004, elle possédait deux grues, qui avaient été envoyées à la ferraille, et qu'elle n'en avait racheté qu'une, étant donné la diminution de son carnet de commandes.

En outre, elle estimait que son employé avait abandonné son poste de travail pour partir en week-end et réclamait de ce fait une indemnité de fr. 986.45.

- I. A l'audience du 5 septembre 2005, T _____ a renoncé à ses prétentions concernant le salaire conventionnel, et demandait une fiche de salaire concernant le mois de juillet, avec le paiement des vacances. Il a réduit le montant réclamé à fr. 34'158.--.

E _____ SA a persisté intégralement dans ses conclusions.

- J. Trois témoins ont été entendus, et il résulte notamment des témoignages que T _____ avait déclaré à un de ses collègues qu'il n'avait pas touché son augmentation (témoin C _____), et que, depuis quelque temps, E _____ - _____ SA achetait moins de grues, et avait dû en supprimer (témoin D _____).

- K. Par jugement du 16 novembre 2005, expédié aux parties le lendemain, le Tribunal a condamné E _____ SA à payer à T _____ la somme de fr. 5'650.60 plus intérêts moratoires dès le 1^{er} août 2005, aux titres de salaire pour le mois de juillet 2005, et de treizième salaire pro rata temporis, et a débouté les parties de toutes autres conclusions.

Il a considéré, d'une part, que T _____ avait, de bonne foi, émis des prétentions salariales, et, d'autre part, qu'il avait été établi que E _____ - _____ SA avait dû envoyer deux grues à la ferraille et n'en avait racheté qu'une seule, de telle sorte qu'il s'était révélé nécessaire pour elle de se séparer de l'un

de ses grutiers. Ainsi, deux motifs de congé coexistaient, l'un n'étant pas digne de protection, mais le second étant admissible, et il apparaissait que, même si le travailleur n'avait pas sollicité une demande d'augmentation salariale, son contrat de travail aurait de toute façon été résilié.

Pour le surplus, le Tribunal a considéré qu'un abandon d'emploi de la part de T_____ n'avait pas été établi.

Enfin, vu l'incapacité de travail de l'employé, le délai de congé avait été reporté au 31 juillet 2005.

L. Par acte déposé au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 16 décembre 2005, T_____ interjette appel contre cette décision. Il estime que c'est à tort que le Tribunal n'a pas retenu qu'il avait été licencié parce qu'il avait fait valoir des prétentions salariales et qu'il coûtait trop cher à l'entreprise. Il conclut en conséquence à l'annulation du jugement du Tribunal qui l'a débouté sur ce point, et à ce que E_____ SA soit condamnée à lui verser une indemnité pour licenciement abusif au sens de l'art. 336a CO.

M. E_____ SA conteste l'existence d'un licenciement abusif et conclut à la confirmation du jugement sur ce point. Par ailleurs, elle relève qu'elle a d'ores et déjà payé la somme de fr. 8'494.10 le 8 août 2005, montant correspondant au salaire pour le mois de juillet 2005, l'allocation vacances et un treizième salaire pro rate temporis.

Elle conclut à ce qu'il soit constaté que la condamnation au paiement du montant brut de fr. 5'650.60 plus intérêts n'a plus d'objet, vu le paiement de fr. 8'494.10 intervenu, et à ce que, plus le surplus, le jugement du Tribunal des prud'hommes soit confirmé, et à ce que T_____ soit condamné en tous les dépens d'appel.

N. A l'issue de l'audience de comparution personnelle du 26 juin 2006 lors de laquelle les parties ont persisté dans leurs conclusions, la cause a été gardée à juger par la Chambre d'appel.

EN DROIT

1. Interjetés dans les forme et délai prévus par la loi, l'appel et l'appel incident sont recevables (articles 59, 61 et 62 LJP)

Même si cela ne ressort pas expressément des conclusions de l'appelant, il est constant qu'il réclame, en raison d'un congé abusif, une indemnité correspondant à six mois de salaire, soit fr. 34'158.--.

2. Dans le cas d'espèce, l'appelant invoque un congé abusif au sens de l'art. 336 al. 1 lit. d CO, c'est-à-dire parce qu'il a fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail.

Cette disposition vise les congés-représailles. Le travailleur n'est protégé contre les congés abusifs que s'il peut supposer de bonne foi que les droits dont il prétend être le titulaire lui sont acquis. Il n'est pas nécessaire que ses prétentions soient fondées; il suffit qu'il soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'elle le sont (ATF BFC c/ B du 13.10.1993 4C.171/93, p. 4; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, commentaire du contrat de travail 2004, p. 253 N° 7, ainsi que la jurisprudence citée).

Il appartient à la personne qui invoque le congé abusif de prouver que le motif du congé n'est pas digne de protection au sens de la loi et qu'il est effectivement à l'origine de la rupture des rapports de travail. Un faisceau d'indices ou une très grande vraisemblance résultant de l'ensemble des circonstances suffit à prouver le caractère abusif et causal du véritable motif. Le juge peut tenir l'abus pour prouvé lorsque le travailleur parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître le motif avancé par l'employeur comme peu plausible et le motif abusif comme plausible, ou, lorsque l'employeur ne parvient pas à apporter des preuves sérieuses à l'appui de ses allégations (Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, op. cit. p. 250 N° 2, ainsi que la jurisprudence citée)

Pour que le congé soit abusif, il doit donc exister un lien de causalité entre le motif illicite et le licenciement. 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. Doit finalement être considéré comme déterminant le motif qui, en dernier lieu, a provoqué la décision; une preuve absolue n'est pas nécessaire à ce sujet. On pourra se contenter d'une grande vraisemblance (SJ 1995 p. 798, Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, op. cit. p. 251 N° 2, Favre/Munoz/Tobler code annoté du contrat de travail, 2001, ad art. 336 CO chiffres 1.5 et 1.13, ainsi que la jurisprudence citée)

3. Dans le cas d'espèce, il est plausible que la réclamation de T _____ du 20 avril 2005 au sujet de ses conditions salariales ait conforté E _____ - _____ SA dans sa décision de le licencier, même s'il est crédible, comme l'allègue l'intimée, que c'est suite à un oubli, en raison d'une absence pour maladie de l'appelant, que le nouveau tarif de la convention collective ne lui a pas été appliqué.

Il reste à savoir si ce motif – en soit illicite – a joué un rôle déterminant dans la décision de E_____ SA de résilier le contrat de travail.

La Cour d'appel, tout comme le Tribunal, estime que tel n'est pas le cas.

Il est constant en effet qu'en 2004 l'activité de E_____ SA a diminué (témoin D_____), et que ce sont ces circonstances conjoncturelles qui l'ont décidée à licencier T_____ ; on peut dès lors admettre que cette décision serait de toute façon intervenue, même si l'appelant n'avait pas fait valoir des prétentions, qui, d'ailleurs, n'ont jamais été contestées. Il s'ensuit qu'il n'existe pas de lien de causalité entre un éventuel motif illicite et le licenciement intervenu, de tel sorte qu'un congé abusif ne sera pas retenu.

4. Pour le surplus, il est constant que T_____ a été payé jusqu'au 31 juillet 2005, treizième salaire et vacances compris. Le dispositif du jugement du Tribunal sera rectifié en conséquence.
5. L'émolument de justice de fr. 440.-- sera mis à la charge de T_____, qui succombe. Par contre il ne sera pas condamné aux dépens de sa partie adverse, son appel ne pouvant être considéré comme téméraire (art. 76 et 78 LJP).

PAR CES MOTIFS

La Cour d'appel des prud'hommes, groupe 1

A la forme :

- Déclare recevables le recours principal et le recours incident formés par T_____ et E_____ SA contre le jugement du Tribunal des prud'hommes du 16 novembre 2005 dans la cause N° C/10690/2005-1;

Au fond :

- Annule ledit jugement en tant qu'il a condamné E_____ SA à payer à T_____ son salaire pour le mois de juillet 2005 et le treizième salaire pro rata temporis, étant précisé que ces montants ont effectivement été versés par E_____ SA;

- Confirme le jugement pour le surplus;
- Condamne T_____ au paiement d'un émolument de fr. 440.--, étant précisé que ledit émolument a déjà été versé;
- Déboute les parties de toutes autres conclusions.

La greffière de juridiction

Le président