



ARPH/49/2010

T _____
Chemin de Sous-Balme 10
1255 Veyrier

Partie appelante

E _____
Dom. élu : CAP
Me Jean-Marie KIENER
Avenue de Bouchet 2
Case postale 209
1211 Genève 28

Partie intimée

D'une part

D'autre part

ARRÊT

du 31 mars 2010

M. Richard BARBEY, président

MM. Pierre-Jean BOSSON et Jean RIVOLLET, juges employeurs

Mme Yasmine MENETREY et M. Victor TODESCHI, juges salariés

M. Pierre-Alain STÄHLI, greffier d'audience

EN FAIT

A. Depuis 1978, E_____ exploite à A_____ une entreprise de culture maraîchère, en étant aidé dans ses activités par ses deux fils, dont l'un a suivi une formation d'horticulteur (mém. du 6.11.2009 p. 2; pv du 10.2.2010 p. 2).

B/a. Par contrats écrits des 2 mars et 5 juin 2005 conclus pour des durées déterminées allant jusqu'en décembre de la même année, E_____ a engagé T_____, ressortissant portugais, en qualité d'ouvrier agricole avec un salaire brut de 3'040 fr. par mois, un horaire hebdomadaire de travail de 49 h. et la mise à disposition d'un logement de fonction en contrepartie d'une déduction de 300 fr. sur la rémunération mensuelle.

Les parties ont par la suite signé deux nouveaux contrats de durée déterminée valables de mars à octobre 2006, puis de novembre 2006 à décembre 2007; le salaire mensuel brut a alors été arrêté à 3'070 fr. et porté à 3'379 fr. 90 dès le 1^{er} novembre 2006 (pièce 1, 3-4 déf; 13-16 dem.).

b. En février 2007, T_____ a passé au Portugal son permis de conduire des véhicules poids lourd et a fait reconnaître, le mois suivant, la validité de son permis en Suisse. E_____ a assumé les dépenses liées à cette retranscription à hauteur de 317 fr. 05, dont 97 fr. 05 pour des contrôles médicaux (mém, du 6.11.2009 p. 3; pièce 9 déf; pv du 10.2.2010 p. 2).

A partir d'avril 2007, grâce à son nouveau permis de conduire, l'employé a assuré les livraisons des produits de son employeur auprès de l'UNION MARAÎCHÈRE, au moyen du camion de ce dernier et à raison 1,4 livraison quotidienne en moyenne sur un trajet total de 11 km aller-retour. La tâche en question incombait auparavant à un chauffeur, qui avait quitté le service de E_____ (pv du 10.2.2010 p. 2; pièce 8 déf.).

c. En mai 2007, T_____ a bénéficié d'une augmentation de salaire de 300 fr., portée mensuellement à 500 fr. à partir de juin de la même année (pièces 19-26 dem.).

- d. Le 1^{er} janvier 2008, les parties ont signé un cinquième contrat de travail, conclu cette fois pour une durée indéterminée, en contrepartie d'un salaire arrêté «à 4'074 fr. 89 brut par mois (vacances comprises)» (pièce 1 dem, 5 déf.).
- e. Par lettre du 24 juin 2008, E_____ a indiqué à T_____ qu'il refusait d'augmenter sa rétribution mensuelle à 4'500 fr., en lui rappelant qu'il lui avait déjà alloué une «gratification» de 300 fr., puis de 500 fr. au printemps 2007 pour la ou les deux livraisons quotidiennes en camion qu'il effectuait pour son compte (pièce 2 dem.).

Dans un premier avertissement écrit du 4 juillet, il l'a invité à reprendre aussitôt son activité de livraisons, à défaut de quoi sa gratification de 500 fr. serait supprimée. La réduction salariale mentionnée ci-dessus n'a cependant jamais été pratiquée par la suite (pièce 3 dem; pv du 10.2.2010 p. 3).

Après un nouvel avertissement notifié sept jours plus tard sous la menace d'un licenciement, l'employé a fait savoir, le 15 juillet, qu'il persistait dans son refus d'assurer les livraisons, tout en rappelant que la prime de 500 fr. lui avait été consentie en contrepartie des responsabilités qu'il assumait au niveau de la production des fraises et du fait qu'il était amené à conduire un tracteur.

En date du 24 juillet 2008, E_____ a signifié à T_____ son licenciement pour le 30 septembre suivant, motivé par son opposition de fournir une partie de l'activité convenue, après des avertissements restés sans effet.

Au nom de l'employé, le syndicat SIT a dénoncé le caractère abusif de la résiliation par lettre du 22 septembre, grief qu'a contesté l'employeur (pièces 4-9 dem).

- f. Le terme des rapports de travail a été reporté au 30 octobre 2008 en raison d'une incapacité professionnelle de l'employé due à une maladie ou un accident (pièces 11-12 dem; pv du 10.2.2010 p. 4).

- C. Le 22 janvier 2009, T_____ a ouvert action devant le Tribunal des prud'hommes contre E_____, en paiement d'une indemnité de 16'000 fr. fondée sur les art. 336 al. 1 let d et 336a CO.

Le défendeur s'est opposé à la demande.

Une première audience, à laquelle les parties ont comparu, a rapidement dû être interrompue en l'absence d'un interprète nécessaire. Quatre témoins ont ensuite déposé (pv des 23.4 et 18.5.2009).

Par jugement du 1^{er} septembre 2009, le Tribunal a débouté l'employé de ses conclusions, en considérant qu'il était tenu depuis le printemps 2007 d'effectuer des livraisons auprès de l'UNION MARAÎCHERE et qu'une rémunération supplémentaire de 500 fr. lui avait été allouée pour cette activité. En fonction de son refus ultérieur d'assurer les livraisons prévues, la résiliation n'avait rien d'abusif.

- D. T_____ appelle du jugement rendu. Il dénonce une appréciation erronée des preuves et objecte à nouveau que la «gratification» de 500 fr. lui a été allouée à partir de juin 2008 en raison de ses responsabilités dans la culture des fraises et dans la conduite d'un tracteur. Les livraisons ne faisaient en revanche pas partie de ses tâches prévues; aussi pouvait-il refuser de les assurer, puisque ses prétentions salariales avaient été rejetées (mém. du 3.10.2009 p. 3-4, 7).

L'intimé propose la confirmation de la décision attaquée.

La Cour a entendu les parties le 10 février 2010. L'appelant a alors expliqué avoir perçu l'augmentation de salaire de 300 fr. à partir de mai 2007 en raison de ses responsabilités dans la culture des fraises, comme le lui avait promis E_____ en 2006, puis celle de 200 fr. dès le mois de juin, car il avait commencé à assurer les livraisons à l'UNION MARAÎCHERE. Son employeur lui avait indiqué à ce moment qu'il examinerait une augmentation complémentaire à la fin de l'année, décision ensuite reportée, avant de se transformer en un refus catégorique durant l'été 2008 ; lorsque lui-même avait

demandé verbalement un salaire de 4'500 fr. par mois, en 2007 déjà, l'intimé s'était borné à lui répondre que ce chiffre lui paraissait un peu élevé.

E_____ a répété pour sa part, que l'augmentation de salaire de 300 fr. en mai 2007, portée à 500 fr. le mois suivant, se justifiait dans son intégralité par le fait que l'appelant avait commencé ses livraisons de produits maraîchers grâce à son permis de conduire des véhicules poids-lourds. Il lui avait également demandé à plusieurs reprises des augmentations de salaire, mais sans les chiffrer. Ce n'était qu'en juin 2008, qu'il lui avait dit vouloir percevoir 4'500 fr par mois, exigence qu'il avait rejetée (pv p. 2-3).

- E. Les éléments suivants ressortent pour le surplus du dossier :
- a. Les témoins B_____, C_____ et D_____, tous trois anciens employés de E_____, ont estimé que l'appelant était «le chef des fraises», tout en rappelant qu'il conduisait un tracteur spécialement équipé pour cette culture et qu'il transmettait aux autres ouvriers les instructions de l'intimé, en les traduisant au besoin. Une quatrième employée de l'intimé, F_____, a en revanche exprimé une opinion très différente et a nié que l'appelant ait assumé le moindre poste de responsabilité. A l'entendre, le demandeur ne faisait que traduire les ordres du défendeur à l'attention des ouvriers portugais, qui ne parlaient pas le français, de même que ceux donnés par G_____, spécialiste employé par l'intimé jusqu'à l'été 2008 pour la culture des fraises.
 - b. E_____ a encore rappelé que lui-même, ses deux fils, son chef de culture et une ou deux autres personnes conduisent des tracteurs sur son domaine (pv du 18.5.2009 et du 10.2.2010 p. 2, 4).
 - c. Né en 1980, célibataire et sans charge de famille, T_____ a retrouvé un emploi au mois d'octobre 2008 en qualité de chauffeur poids lourd. Il perçoit désormais un salaire de 4'300 fr., plus son droit aux vacances (pv du 10.2.2010 p. 4).

EN DROIT

1. L'appel est recevable, ayant été interjeté dans le délai et suivant la forme prescrits (art. 56 al. 1, 59 LJP).

- 2.1. Selon l'art. 336 al. 1 lit d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie, parce que son cocontractant fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Les prétentions au sens de la norme précitée visent l'exercice de l'ensemble des droits découlant du contrat de travail (ZOSS, La résiliation abusive du contrat de travail, 1997, p. 203-204).

Le fardeau de la preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie qui le reçoit (ATF 123 III 246 = JdT 1998 I 300 cons. 4/b). En relation avec l'art. 336 al. 1 lit d CO, le demandeur doit donc démontrer avoir formulé une prétention à l'origine de la résiliation. Comme un des faits déterminants, soit la véritable raison du congé signifié, est de nature psychique, un faisceau d'indices ou une très grande vraisemblance, fondée entre autres sur la chronologie des évènements, peut suffire à établir la nature abusive du congé. Le défendeur doit, de son côté, collaborer à l'administration des preuves et démontrer la réalité des motifs qui l'ont amené, selon son dire, à mettre fin aux rapports de travail (WYLER/MARTIN, Droit du travail, 2^{ème} éd., p. 533-534).

- 2.2. En relation avec l'art. 336 al. 1 let. d CO, la jurisprudence et la doctrine dominante admettent le principe d'un congé-modification, car, comme tout contrat, le contrat de travail n'est pas immuable. Il peut cependant y avoir abus dans certaines circonstances. Tel est le cas si la modification contractuelle doit prendre effet avant l'échéance du délai de congé, dans un sens défavorable à l'employé, si la modification proposée s'avère injuste et si les nouvelles conditions de travail sont, de manière importante, moins favorables que les anciennes. De même, le congé-modification peut être qualifié d'abusif lorsque la modification du contrat est clairement dépourvue de justification économique, et ceci même si les nouvelles conditions de travail ne doivent prendre effet qu'au terme du délai de résiliation (TF, JAR 2008 p. 133 consid. 3.3 et 3.5 avec les réf; WYLER/MARTIN, op. cit., p. 537-539; opinion

contraire sur ce dernier point, AUBERT, Commentaire romand, n. 10 ad art. 336 CO).

2.3. L'art. 321d al. 1 CO autorise pour le surplus l'employeur à donner à l'employé des instructions particulières sur l'exécution de son travail. Celles-ci doivent en principe respecter les limites du contrat conclu (STREIFF/VON KAENEL, Arbeitsvertrag, 6^{ème} éd., p. 167-168, n. 3 ad art. 321d CO). La distinction entre les instructions données dans le cadre du contrat et les modifications unilatérales de ce dernier par l'employeur se révèle néanmoins souvent délicate (AUBERT, op. cit., n. 2 ad art. 321d CO).

3.1. Après avoir obtenu en Suisse la reconnaissance de son permis portugais qui l'autorisait à conduire des véhicules poids lourd, l'appelant a assuré à partir d'avril 2007 les livraisons de produits provenant de l'exploitation de l'intimé auprès de l'UNION MARAÎCHERE. En mai et en juin 2007, son salaire a été augmenté de 300 fr. puis de 200 fr. supplémentaires.

Comme l'ont retenu avec raison les premiers juges, la chronologie fait clairement ressortir que les deux majorations venaient récompenser les nouvelles prestations de travail.

L'appelant a certes justifié ces avantages salariaux, puis à la fin de l'instruction uniquement la première augmentation de 300 fr., par les responsabilités qu'il aurait assumées en tant que «chef de la culture des fraises». Trois témoins ont certes évoqué ce titre. Un quatrième témoin a toutefois catégoriquement contesté qu'il s'est vu confier des responsabilités particulières, si ce n'est celle de conduire un tracteur, tâche que d'autres personnes travaillant sur le domaine pouvaient aussi exécuter. On rappellera ici que l'employeur s'entoure de l'avis d'un spécialiste pour la production des fraises. En définitive il n'a pas été démontré ni rendu suffisamment vraisemblable que la première augmentation salariale en mai 2007 aurait été consentie en contrepartie d'une fonction spéciale assumée par l'appelant dans la culture des fraises. La majoration mensuelle de 300 fr. en mai 2007 semble au contraire liée, comme la seconde de 200 fr. octroyée en juin, aux livraisons de produits maraîchers qu'a assurées l'employé à partir du mois d'avril.

3.2. L'appelant a en toute hypothèse accompli cette dernière tâche à partir du printemps 2007, ce qui démontre qu'elle entrerait dans le cadre de son dernier cahier des charges en vigueur (JÄGGI/GAUCH, Commentaire zurichois, n. 308, 359-360 ad art. 18 CO; KRAMER/SCHMIDLIN, Commentaire bernois, n. 28 ad art. 18 CO). Aussi ne pouvait-il légitimement interrompre cette activité au début de l'été 2008, au motif que ses prétentions salariales à hauteur de 4'500 fr. brut par mois n'étaient pas acceptées par l'intimé.

L'employeur était au contraire en droit de le licencier, après avoir constaté qu'il s'obstinait dans son attitude.

Partant et comme l'a admis à juste titre le Tribunal, la résiliation n'a rien d'abusif, ce qui conduit à la confirmation du jugement attaqué.

PAR CES MOTIFS

La Cour d'appel des prud'hommes, groupe 3,

A la forme :

Reçoit l'appel du jugement no TRPH/572/2009 rendu le 1^{er} septembre 2009 par le Tribunal des prud'hommes dans la présente cause.

Au fond :

Confirme ce jugement.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

La greffière de juridiction

Le président