



POUVOIR JUDICIAIRE

C/19771/2017-2

CAPH/153/2019

**ARRÊT**

**DE LA COUR DE JUSTICE**

**Chambre des prud'hommes**

**DU 19 SEPTEMBRE 2019**

Entre

**A\_\_\_\_\_ Sàrl**, sise \_\_\_\_\_, Genève, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 6 mars 2019 (JTPH/82/2019), comparant par M<sup>c</sup> Alexandre BÖHLER, avocat, Kaiser Böhler, rue des Battoirs 7, case postale 284, 1211 Genève 4, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

et

**Monsieur B\_\_\_\_\_**, domicilié \_\_\_\_\_, Genève, intimé, comparant en personne.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 19 septembre 2019.

---

## EN FAIT

A. a. A\_\_\_\_\_ Sàrl est une société à responsabilité limitée inscrite au Registre du commerce genevois, qui a pour but l'exploitation d'un restaurant ainsi que d'un centre de soins et santé. Elle exploite un établissement public au \_\_\_\_\_ à Genève.

Elle a pour associée gérante C\_\_\_\_\_.

b. A compter du 1<sup>er</sup> juin 2015, B\_\_\_\_\_ s'est engagé au service de A\_\_\_\_\_ Sàrl en qualité de cuisinier. Le salaire convenu était de 3'600 fr. par mois, versé treize fois l'an.

Par avenant du 5 avril 2017, A\_\_\_\_\_ Sàrl, sous la signature de son associée gérante, a communiqué à B\_\_\_\_\_ : "Etant content de votre travail, nous augmentons votre salaire de Fr. 3'600 brut mensuel dès le 1<sup>er</sup> avril 2017 votre salaire sera de Fr. 3'718.- brut mensuel. Les autres clauses de votre contrat ne changent pas".

c. Par courrier électronique du 6 mai 2017, B\_\_\_\_\_, se référant à ses diplômes obtenus en Italie, a requis de son employeur l'adaptation de son salaire, selon une catégorie de la CCNT de l'hôtellerie restauration, supérieure à celle qui lui était appliquée.

A\_\_\_\_\_ Sàrl a répondu par mail du lendemain qu'elle n'avait pas connaissance desdits diplômes, mais que s'ils étaient produits le salaire conventionnel dû serait versé.

Après avoir transmis ses documents le 9 mai 2017, B\_\_\_\_\_ s'est vu répondre par son employeur le même jour que celui-ci allait se renseigner "auprès de CCNT".

Par lettre du 10 mai 2017, B\_\_\_\_\_ a requis de son employeur qu'il adapte son salaire aux montants résultant de la CCNT de l'hôtellerie-restauration, et ce de façon rétroactive, compte tenu des diplômes dont il bénéficiait.

Il a répliqué, par courrier électronique du 11 juin 2017 au mail de A\_\_\_\_\_ Sàrl du 9 mai 2017, qu'il avait remis les pièces en question lors de son engagement, que selon sa lecture de la CCNT il avait droit à une rémunération supérieure à celle de 3'718 fr. par mois nouvellement convenue, soit de 4'120 fr., que le jour même son employeur lui avait dit que si un tel salaire lui était versé, il serait plus exigeant et strict envers lui, qu'il requerrait des explications à ce propos, qu'il demandait encore l'établissement d'un descriptif de ses tâches.

A\_\_\_\_\_ Sàrl, après avoir pris conseil, a répondu, le 16 mai 2017, à B\_\_\_\_\_ que le salaire serait adapté dès le 1<sup>er</sup> avril 2017 et que les différences dues seraient

---

versées à la fin du mois de mai 2017 au plus tard. Elle ajoutait que le rôle de l'employé était de travailler sous les ordres du chef de cuisine et que les pizzas représentaient plus de 80% du chiffre d'affaires de l'établissement.

B\_\_\_\_\_, insatisfait de l'augmentation de salaire accordée qui selon lui ne tenait pas compte de la catégorie salariale à laquelle il avait droit au vu de ses diplômes, s'est adressé, le 26 mai 2017, à l'Office de contrôle de la CCNT.

**d.** Par courrier du 30 mai 2017, remis en mains propres, A\_\_\_\_\_ Sàrl a licencié, pour le 30 juin 2017, B\_\_\_\_\_ dans les termes suivants: "Nous regrettons que la situation générale nécessite cette décision. Nous vous remercions de votre activité pour le restaurant et avons apprécié votre travail".

Par lettre du 21 juin 2017, B\_\_\_\_\_ a formé opposition à son congé, et requis les motifs écrits de celui-ci. Il a indiqué considérer qu'il subissait un congé-représailles, suite à des interventions de sa part pour réclamer l'adaptation de son salaire, qui ne correspondait pas aux montants prescrits par la CCNT dont l'Office de contrôle lui avait indiqué qu'il pouvait bénéficier. Il a mis A\_\_\_\_\_ Sàrl en demeure de lui verser les arriérés dus.

Par courrier du 6 juillet 2017, A\_\_\_\_\_ Sàrl a répondu ce qui suit: "Votre congé vous a été donné fin mai 2017 pour fin juin 2017 uniquement pour des raisons de restructuration de notre restaurant. Concernant votre salaire, nous nous tenons à notre position".

**e.** Le 17 août 2017, B\_\_\_\_\_ a saisi l'Autorité de conciliation du Tribunal des prud'hommes d'une requête dirigée contre A\_\_\_\_\_ Sàrl en paiement de 29'256 fr. 30 avec suite d'intérêts moratoires, à titre de différences de salaire, remboursement de retenue et indemnité pour licenciement abusif et en remise d'un certificat de salaire.

Au bénéfice d'une autorisation de procéder délivrée le 12 octobre 2017, il a, le 9 janvier 2018, adressé au Tribunal des prud'hommes une demande par laquelle il a conclu à ce que A\_\_\_\_\_ Sàrl soit condamnée à lui verser 29'255 fr. 30, dont une indemnité pour licenciement abusif de 17'853 fr. 40 (équivalente à quatre mois de salaire).

A\_\_\_\_\_ Sàrl a conclu au déboutement de B\_\_\_\_\_ des fins de ses conclusions. Elle a soutenu qu'elle avait licencié le précité principalement en raison de la réorganisation de l'entreprise ("en raison du faible chiffre d'affaires de la cuisine standard en comparaison de la cuisine spécialisée pizzas"), et vu la qualité insuffisante de la cuisine de l'employé "surtout les plats du jour et les tapas", vu son comportement qui ne s'améliorait pas contrairement à ses attentes (en se référant à un avertissement du 24 mai 2015 relatif à des propos déplacés et des menaces physiques) et vu la confiance entre les parties qui n'avait pas été rétablie

---

malgré ses efforts. Elle a réfuté tout lien entre la fin des rapports de travail et la demande de B\_\_\_\_\_ relative au salaire, en se prévalant de ce qu'elle avait précisément accordé une augmentation de traitement avec effet rétroactif.

Elle a requis l'audition de deux personnes, à savoir D\_\_\_\_\_ ("directeur du A\_\_\_\_\_" selon une attestation du 14 avril 2018 qu'elle avait produite) et E\_\_\_\_\_ (selon toute vraisemblance le pizzaiolo qu'elle employait).

A teneur de l'attestation précitée de D\_\_\_\_\_, le licenciement était dû à la restructuration de l'établissement vu l'évolution de la restauration proposant de la cuisine italienne dans la direction de la vente de pizzas à hauteur de 80% du chiffre d'affaires, ainsi qu'à l'insatisfaction de la qualité du travail de B\_\_\_\_\_, qui malgré les demandes n'avait présenté aucune évolution qualitative de son travail, au niveau des plats du jour et des suggestions du mois et qui avait en outre un problème d'intégration dans l'équipe (violence verbale et menaces envers les collègues).

A l'audience du Tribunal du 20 août 2018, A\_\_\_\_\_ Sàrl a renoncé à l'audition du témoin D\_\_\_\_\_. B\_\_\_\_\_ a déclaré que son employeur, après avoir appris qu'il devait procéder à une augmentation du salaire, avait dit qu'il serait à l'avenir plus sévère et strict, et que le pizzaiolo serait désormais son chef dans la mesure où le pourcentage de vente de cuisine était minime en comparaison avec les ventes de pizzas. A\_\_\_\_\_ Sàrl a déclaré qu'au vu de ses résultats, elle avait songé à abandonner la cuisine en faveur des pizzas, ce qui avait conduit au licenciement, lequel était en outre motivé par l'événement du 26 mai 2016. Le 5 avril 2017, elle n'était pas contente des prestations de son employé, et la mention contraire qui figurait dans le courrier de cette date était due à l'auteur de celui-ci qui n'était pas de langue française. Après le licenciement, pour ne pas changer la carte brutalement, elle avait eu recours aux services d'un cuisinier actif dans un autre établissement qu'elle exploitait, ce qui avait eu pour effet de doubler la vente en cuisine hors pizzas, faisant passer les ventes de plats du jour de 10% à 40%. B\_\_\_\_\_ a déclaré qu'il avait travaillé encore une année après son avertissement avec le collègue avec lequel il avait eu une altercation.

A l'audience du Tribunal du 3 décembre 2018, B\_\_\_\_\_ a déclaré qu'il était sans travail du fait qu'il attendait les résultats de l'examen qu'il avait passé en vue d'obtention d'une patente. Il escomptait être engagé en début d'année 2019. A\_\_\_\_\_ Sàrl a admis qu'elle restait devoir régler les différences de salaire dues à B\_\_\_\_\_.

A l'issue de l'audience, les parties ont plaidé et persisté dans leurs conclusions respectives.

**B.** Par jugement du 6 mars 2019, expédié pour notification aux parties le même jour, le Tribunal des prud'hommes a condamné A\_\_\_\_\_ Sàrl à verser à B\_\_\_\_\_ les

---

montants bruts de 8'254 fr. 90 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> janvier 2017 (ch. 2), et 2'602 fr. 90 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> juillet 2017 (ch. 3), ainsi que les montants nets de 8'926 fr. 65 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> juillet 2017 (ch. 4) et 400 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> septembre 2016 (ch. 5), et débouté les parties de toutes autres conclusions.

- C. Par acte du 8 avril 2019, A\_\_\_\_\_ Sàrl a formé appel de la décision précitée. Elle a conclu à l'annulation du chiffre 4 du dispositif de celle-ci, cela fait au déboutement de B\_\_\_\_\_ des fins de sa conclusion en versement d'une indemnité pour licenciement abusif.

B\_\_\_\_\_ n'a pas déposé de réponse.

Par avis du 6 juin 2019, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger.

### **EN DROIT**

1. Interjeté contre une décision finale (art. 308 al. 1 let. a CPC) auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ) dans le délai utile de trente jours et selon la forme prescrite par la loi (art. 142 al. 1 et 3, art. 145 al. 1 let. c, arts. 331 et 313 al. 1 CPC), l'appel est recevable.

Le juge d'appel dispose d'un pouvoir d'examen complet et revoit librement les questions de fait comme les questions de droit (art. 310 CPC). En particulier, il contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le Tribunal et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (art. 157 CPC; ATF 138 III 374 consid 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

2. L'appelante reproche au Tribunal d'avoir qualifié d'abusif le licenciement signifié à l'intimé et de l'avoir condamnée de ce chef au paiement d'une indemnité.

2.1 Selon le principe posé à 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 prévaut la liberté de la résiliation, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier (ATF 131 III 535 consid. 4.1 p. 538). Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre fin unilatéralement au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO).

Selon l'art. 336 al. 1 let. d CO, qui vise le congé de représailles (ou congé-vengeance), le licenciement est abusif s'il est donné par une partie (ici:

l'employeuse) parce que l'autre partie (ici: l'employé) fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail.

Les prétentions résultant du contrat de travail portent notamment sur des salaires, des primes ou des vacances (arrêt du Tribunal fédéral 4C.237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.3 et les références citées).

Les prétentions émises par l'employé doivent encore avoir joué un rôle causal dans la décision de l'employeur de le licencier (ATF 136 III 513 consid. 2.6 p. 517).

Ainsi, le fait que l'employé émette de bonne foi une prétention résultant de son contrat de travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné ultérieurement par l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine et qu'elle soit à tout le moins le motif déterminant du licenciement (arrêt du Tribunal fédéral 4C.60/2006 du 22 mai 2006 consid. 7.1 et les arrêts cités).

**2.2** 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. En ce domaine, la jurisprudence a cependant 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).

**2.3** Les moyens de preuve sont le témoignage, les titres, l'inspection, l'expertise, les renseignements écrits, l'interrogatoire et la déposition de partie (art. 168 al. 1 CPC).

**2.4** En l'espèce, l'appelante a, dans le courrier de licenciement, motivé celui-ci par référence à la "situation générale". Requête par l'intimé d'indiquer des motifs, elle s'est prévalu de "raisons de restructuration du restaurant". Dans sa réponse à la demande déposée au Tribunal par l'intimé, elle a avancé ce même motif à titre principal, ajoutant encore la qualité insuffisante du travail de l'employé et le comportement de celui-ci (soit un épisode survenu en mai 2016 ayant donné lieu à un avertissement).

Au Tribunal, elle a fait des déclarations relatives à son chiffre d'affaires, qui n'ont pas été contestées; elle a ajouté qu'elle n'avait pas voulu, après avoir congédié l'intimé, modifier brutalement sa carte et avait repourvu le poste de cuisinier, ce

qui avait eu pour effet un redémarrage de sa vente de cuisine hors pizza. Elle a pour le surplus renoncé à requérir l'audition des personnes dont elle avait offert le témoignage, en particulier l'auteur de l'attestation du 14 avril 2018, dont le contenu n'est dès lors pas probant.

Ainsi, dans la lettre de licenciement, la motivation de la fin des rapports de travail n'était d'emblée pas claire, la référence à la "situation", qui était l'objet de regrets, pouvant tout aussi bien relever des réclamations de l'employé, élevées depuis quelques semaines, que des circonstances financières ou organisationnelles de l'entreprise déjà évoquées.

Ultérieurement, le motif lié à la restructuration a été avancé par l'appelante, de façon constante.

Ce motif se trouve toutefois singulièrement nuancé par la circonstance que l'appelante n'a pas donné d'effet à son intention, et ce dès la fin des rapports de travail avec l'intimé, qui a été remplacé par un autre cuisinier. Certes, celui-ci se trouvait déjà, aux dires de l'appelante, à son service, mais dans un autre établissement, fait qui n'est pas relevant; il n'en demeure pas moins, en effet, que la restructuration annoncée n'a pas été effectuée, sans que la justification donnée - éviter un changement brutal de carte - ne fasse sens, puisqu'une telle situation devait logiquement procéder de la volonté ainsi affichée de mettre un terme à une activité hors pizzas. Il en résulte que la réelle volonté de restructuration de l'appelante n'a pas été établie.

Aucun élément convaincant n'a, par ailleurs, été apporté en ce qui concerne le motif de la qualité du travail; si certes l'appelante a évoqué une insatisfaction dans sa déclaration aux premiers juges, le contraire résulte du courrier d'avril 2017. L'explication donnée à cette contradiction (maîtrise insuffisante du français par l'auteur de la lettre) est inconsistante au vu de la simplicité de l'expression utilisée et des autres phrases du courrier et ne repose sur aucun élément objectif du dossier. L'appelante doit donc se voir opposer le contenu clair de sa communication.

Quant au comportement allégué comme nécessitant une amélioration, il a certes été établi un épisode, remontant toutefois à 2016, et qui paraît ainsi peu propre à avoir été causal dans le congé. L'appelante ne semble d'ailleurs plus le soutenir en appel.

Pour sa part, l'intimé s'est prévalu de la chronologie des faits, après qu'il avait formulé une demande d'ajustement de son salaire aux montants prescrits par la CCNT, en fonction de la catégorie à laquelle il pouvait prétendre.

Il est constant que l'employé a formulé sa prétention au printemps 2017, laquelle a été partiellement admise par l'appelante. Une augmentation de salaire a ainsi été

accordée, qui ne correspondait toutefois pas au plein des droits de l'intimé; celui-ci est encore revenu à la charge, élargissant d'ailleurs ses revendications selon son courrier électronique du 10 mai 2017. Il a, enfin, requis l'intervention de l'Office de contrôle, dont la réponse a été postérieure à la lettre de licenciement, et a dû ainsi procéder à une démarche d'équivalence de diplôme alors qu'il avait déjà été congédié. Cela fait, les droits de l'intimé ont été fixés, alors que la présente procédure était pendante, avec pour conséquence que l'employé a obtenu un rétroactif de salaires, ce qui n'est désormais plus litigieux. Dans l'intervalle, toutefois, l'appelante, qui avait certes, comme elle le rappelle, reçu un conseil erroné, n'est pas revenue sur sa décision, en dépit de l'annonce faite le 21 juin 2017 par l'employé de ce que l'Office de contrôle confirmait ses droits, déclarant le 6 juillet 2017 qu'elle maintenait sa position. Ce, alors même qu'elle avait de fait renoncé concomitamment à toute restructuration, comme cela a déjà été retenu ci-avant.

Au vu de ce qui précède, l'intimé est parvenu à présenter des indices probants de sa thèse, tandis que l'appelante n'a pas fait la démonstration des motifs invoqués à l'appui de sa décision de licenciement.

En définitive, la situation étant appréciée dans sa totalité, la conclusion à laquelle sont parvenus les premiers juges est fondée, le congé signifié par l'appelante revêtant un caractère abusif.

Pour le surplus, l'appelante n'a pas critiqué, fût-ce à titre subsidiaire, la quotité allouée par le Tribunal, au titre de l'indemnité due sur la base de l'art. 336a al. 1 CO. Celle-ci, qui au demeurant eût gagné en clarté à être fixée en chiffres ronds, sera confirmée, la Cour faisant siens les critères, pertinents, retenus par les premiers juges.

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

\* \* \* \* \*

**PAR CES MOTIFS,  
La Chambre des prud'hommes, groupe 2 :**

**A la forme :**

Déclare recevable l'appel formé par A\_\_\_\_\_ Sàrl contre le chiffre 4 du dispositif du jugement rendu le 6 mars 2019 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/19771/2017-2.

**Au fond :**

Confirme le chiffre 4 du dispositif de ce jugement.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

**Siégeant :**

Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Vincent CANONICA, juge employeur; Monsieur Kasum VELLI, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, greffière.

**Indication des voies de recours et valeur litigieuse :**

*Le Tribunal fédéral connaît, comme juridiction ordinaire de recours, des recours en matière civile; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 72 à 77 et 90 ss de la loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110). Il connaît également des recours constitutionnels subsidiaires; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 113 à 119 et 90 ss LTF. Dans les deux cas, le recours motivé doit être formé dans les trente jours qui suivent la notification de l'expédition complète de l'arrêt attaqué. L'art. 119 al. 1 LTF prévoit que si une partie forme un recours ordinaire et un recours constitutionnel, elle doit déposer les deux recours dans un seul mémoire.*

*Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.*

*Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF inférieure à 15'000 fr.*