



Monsieur T _____
Chemin _____
12 _____

E _____ SA
Dom. élu : Me Peter PIRKL
Rue de Rive 6
1204 GENEVE

Partie appelante

Partie intimée

D'une part

D'autre part

ARRÊT

Du 10 novembre 2005

M. Richard BARBEY, président

MM. Dominique BALTHASAR et Jacques-Daniel ODIER, juges employeurs

MM. François DEWARRAT et Jean-Pierre SEYDOUX, juges salariés

M. Claude BURNIER, greffier d'audience

EN FAIT

A. E _____ SA, avec siège à Genève, a engagé T _____, né en 1950, à partir du 1^{er} juillet 1996 en qualité d'aide-jardinier, moyennant un salaire mensuel brut de 3'437 fr. auquel s'ajoutaient des indemnités de repas de 200 fr. Sa rémunération a successivement été augmentée jusqu'à concurrence d'un montant brut de 4'088 fr. en 2001 (pièces 71 dem; 2 déf.).

B. Le 27 août 2001, A _____, directeur de E _____ SA a adressé un avertissement écrit à T _____ lié aux activités qui lui avaient été confiées dans certains immeubles B _____. Il lui était reproché de parler trop fort dans les couloirs et les escaliers, ce qui avait suscité des plaintes de locataires. Le directeur constatait un certain manque de rigueur dans son travail. L'employé était invité à s'abstenir de trier des déchets à des fins de récupération durant son horaire et à éviter de prendre des objets sans s'assurer qu'ils aient été abandonnés par leur propriétaire.

Le 30 avril 2003, A _____ au nom de E _____ SA, ainsi qu'un de ses collaborateurs, C _____, ont envoyé à T _____ un deuxième avertissement écrit, mentionnant le fait qu'il avait été vu "en train de taper sur des supports de plaques d'immatriculation" d'un véhicule stationné devant la grande tour B _____. L'acte de déprédation "risquait d'obliger" l'employeur "à prendre certaines mesures" à l'égard de l'employé.

C. Sous la plume de A _____, E _____ SA a licencié T _____ par lettre du 29 septembre 2003 pour le 30 novembre suivant, en précisant avoir dû prendre cette décision à la suite d'une "réorganisation de l'entreprise" et d'une "diminution sensible du volume de travail" (pièce 6 dem).

Souffrant d'un état dépressif, T _____ s'est trouvé en incapacité de travail à compter du 30 septembre 2003, dans un premier temps à 100% et ensuite à 50%. Le terme des rapports de travail a ainsi été reporté au 30 juin 2004.

En date des 3 octobre et 18 novembre 2003, le syndicat D_, intervenant au nom de T _____, a tout d'abord demandé à E _____ SA de motiver la résiliation, puis a dénoncé le caractère abusif du licenciement signifié en raison de l'âge de l'employé. Ces courriers n'ont pas reçu de réponse.

D. Le 14 octobre 2004, T _____ a ouvert action contre E _____ SA devant le Tribunal des prud'hommes, en paiement de divers montants – totalisant 8'440 fr. 10 - dus de 1999 à 2003 par rapport à la rémunération garantie par la convention collective cantonale applicable aux entreprises de parcs et jardins,

ainsi que d'une indemnité de 16'780 fr. pour licenciement abusif au sens de l'art. 336 al. 1 lit. a CO.

En juin et juillet 2004, l'employeur a versé à l'employé les sommes brutes de 7'005,25 et de 3'162 fr. Dans son écriture de réponse et à l'audience du 14 décembre 2004, il a admis devoir encore 5'202 fr. 20 plus la moitié du salaire relatif au mois d'avril 2004, mais a contesté le caractère abusif de la résiliation. L'employé a alors réduit ses prétentions salariales à 5'440 fr. 10.

Trois témoins ont été entendus

Par jugement du 22 mars 2005, le Tribunal a considéré que la défenderesse restait redevable à titre de salaire de 5'202 fr. 20 pour 1999 à 2004, ainsi que de 437 fr. 95 représentant un complément de treizième salaire. Il a en revanche écarté la dernière prétention du demandeur, estimant que la preuve d'un congé abusif n'avait pas été apportée.

E. T_____ appelle de ce jugement, en dénonçant une erreur de calcul relative au solde vacances et en maintenant sa réclamation fondée sur les art. 336 et 336a CO.

E_____ SA conclut à la confirmation de la décision attaquée.

A l'audience du 30 juin 2005, E_____ SA représentée par A_____ a admis que la somme allouée au titre de salaire devait être majorée de 436 fr. 05.

Sur requête de la Cour, l'intimée a produit ses bilans et comptes de pertes et profits arrêtés le 30 juin de chaque année pour les exercices 2000/2001 à 2003/2004, ainsi que deux autres pièces.

La Cour a entendu une seconde fois les parties le 11 octobre 2005. A cette occasion, a comparu le nouvel administrateur de E_____ SA, F_____. Bien qu'averti de l'audience par ce dernier, A_____, qui avait dans l'intervalle donné sa démission en tant que directeur, n'a pas comparu. Les recherches aux fins de retrouver C_____, qui avait signé l'avertissement du 30 avril 2003 adressé à l'appelant (cf. lit. B), n'ont pas abouti, l'intéressé ayant quitté la Suisse pour le Portugal.

F. Les éléments suivant ressortent du dossier :

a. Les trois témoins entendu en premier instance, soit un chef d'équipe de l'intimée, G_____, ainsi que deux anciens collègues de travail, ont estimé que l'appelant exécutait bien les tâches qui lui était confiées.

A _____ a au contraire exprimé son insatisfaction sur les qualités de ses prestations. Selon son appréciation, il était difficile de le faire travailler seul et le peu qui lui était donné n'était pas exécuté correctement. G _____ a entendu parler de plaintes le concernant, mais n'a fourni aucune précision sur le sujet.

- b. Selon les comptes produits en appel, E _____ SA a réalisé en 2000/2001 un chiffre d'affaires brut de 2'240'083 fr. et net de 2'086'804 fr. En 2001/2002, ce résultat a passé à 2'282'679 brut et à 2'151'083 fr. net, puis en 2002/2003 à 2'325'318 fr. brut et à 2'178'997 fr. net, enfin en 2003/2004 à 2'662'821 fr. brut et à 2'354'285 fr. net. Interrogé sur cette évolution en relation avec la deuxième motivation censée justifier le licenciement, l'administrateur de l'intimée a expliqué que le volume de travail de la société dépendait avant tout des contrats d'entretien de longue durée en vigueur à un moment donné; aucune précision n'a toutefois été donnée sur l'éventuelle résiliation de semblables accords par des clients durant l'année 2003 (p.-v. du 11.10.2005 p. 2).

Les résultats d'exploitation de l'intimée se sont, quant à eux, traduits par un bénéfice de 44'303 fr. en 2000/2001 et de 35'040 fr. en 2001/2002, par une perte de 54'313 fr. en 2002/2003, enfin par un bénéfice de 60'766 fr. en 2003/2004. De 2000/2001 à 2003/2004, la masse salariale a cependant régulièrement progressé et le perte en 2002/2003 semble être essentiellement due aux variations sensibles des postes "commissions diverses", "frais généraux d'administration" et "leasing" figurant parmi les charges.

- c. Entre le 1er janvier 2003 et le 30 juin 2004, l'effectif de E _____ SA a passé, par trimestre, de 23 à 26, 25, 23, 23 et enfin à 26 employés (pièce 14 déf.).
- d. Aucune explication n'a été donnée sur la réorganisation de l'entreprise évoquée dans la lettre de licenciement.
- e. T _____ est resté au chômage jusqu'au mois d'août 2005, époque à laquelle il a retrouvé un emploi dans une entreprise de préparation de légumes, avec un salaire mensuel net de 2'800 fr. à 2'900 fr. par mois.

L'appelant est marié et a une fille majeure, elle-même mère de famille et indépendante au plan économique. Son épouse travaille dans un foyer pour personnes âgées et perçoit un salaire de 2'700 fr. à 2'800 fr. par mois.

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. S'agissant des prétentions salariales, les parties sont parvenues à un accord en ce sens que la somme brute de 5'234 fr. 70 doit être portée à 5'670 fr. 75. Le total des deux sommes brutes figurant dans les motifs (5'234,70 + 437 fr. 95) ou dans le dispositif (5'202 fr. 20 + 470 fr. 45) du jugement, soit 5'672 fr. 65, s'élève ainsi à 6'108 fr. 70, après l'ajout de 436 fr. 05.
- 3.1. Reste à se prononcer sur le caractère abusif du licenciement dénoncé par l'appelant.

Selon l'art. 336 al. 1 lit. a CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie à un contrat de travail 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. Parmi les raisons inhérentes à la personnalité au sens de la disposition précitée figure l'âge du cocontractant (WYLER, Droit du travail, p. 401; ZOISS, La résiliation abusive du contrat de travail, 1997 p. 159, 164 et suiv.).

Conformément à l'art. 8 CC, le fardeau de la preuve du congé abusif incombe à la partie qui entend en déduire un droit. Néanmoins, comme un des faits déterminants, soit la véritable raison du congé notifié, est de nature psychique, un faisceau d'indices ou une très grande vraisemblance, fondée entre autres sur la chronologie des événements, peut suffire. La partie ayant dénoncé le contrat doit de son côté collaborer à l'administration des preuves et démontrer la réalité des motifs qui l'ont amenée, selon son dire, à mettre fin au contrat de travail (WYLER, op. cit, p. 397; ZOISS, op. cit, p. 270-274; VISCHER, Der Arbeitsvertrag, Schweizerisches Privatrecht, 3^{ème} éd, p. 244-245).

- 3.2. Le directeur de l'intimée a invoqué à l'appui de sa décision une diminution du volume des affaires, allégué qui a toutefois été infirmé par les comptes annuels produits. Des précisions n'ont en outre pas été apportées sur d'éventuelles dénonciations par des clients de contrats d'entretien en cours. Le sentiment éprouvé par le chef d'équipe entendu comme témoin ne suffit pas à se convaincre de l'assertion de l'employeur. Aucune explication n'a enfin été donnée sur la prétendue réorganisation de l'entreprise mentionnée dans la lettre de licenciement.

En cours de procédure et alors que les lettres envoyées par le syndicat D_ durant l'automne 2003 étaient demeurées sans réponse, le directeur de la défenderesse a évoqué son mécontentement quant à la qualité des prestations du demandeur. Les enquêtes n'ont toutefois pas corroboré son affirmation, puisque les témoins entendus se sont dit satisfaits du travail de l'employé. Il ne saurait évidemment être tenu compte des éventuelles confidences de tiers recueillies par le chef d'équipe et dont on ne sait rien.

Les deux avertissements écrits signifiés par l'employeur à plus d'un an d'intervalle, en particulier le second se concentrant sur un incident non évoqué durant les enquêtes, semblent constituer essentiellement des prétextes destinés à justifier un

futur licenciement.

En corollaire à l'absence de motifs légitimes de résiliation, on rappellera qu'un avenant à la CCT a accordé, à partir de l'été 2003, le droit à une sixième semaine de vacances aux employés de plus de 50 ans. Le dossier démontre encore que, jusqu'en 2004, l'intimée a versé à l'appelant un salaire inférieur à la rémunération minimale garantie dans la branche.

La conjonction des éléments rappelés ci-dessus permet en définitive de retenir avec une haute vraisemblance que l'employeur a licencié l'employé en raison de son âge, supérieur à 50 ans.

- 3.3. La gravité de l'abus et les conséquences de la résiliation pour l'employé, de même que la situation familiale de ce dernier justifient l'allocation de l'indemnité réclamée, en application de l'art. 336a CO.

PAR CES MOTIFS

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

A la forme :

Reçoit l'appel du jugement rendu le 22 mars 2005 par le Tribunal des prud'hommes dans la présente cause.

Au fond :

Annule ce jugement et, statuant à nouveau :

Condamne E _____ SA à payer à T _____ les sommes suivantes :

- 6'108 fr. 70 brut, plus intérêts au taux de 5% l'an dès le 1^{er} juin 2004;
- 16'780 fr. net, plus intérêts au taux de 5% l'an dès le 1^{er} juin 2004.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

La greffière de juridiction

Le président