



Monsieur T_____

E_____ SA

Dom. élu : Me Jean-Jacques MARTIN
Place du Port 2
1204 GENEVE

Partie appelante

Partie intimée

D'une part

D'autre part

ARRÊT

du 20 octobre 2005

M. Richard BARBEY, président

MM. Eric DUFRESNE et Gérard LAEDERACH, juges employeurs

MM. Yves DUPRE et Riccardo RIZZO, juges salariés

M. Thierry GAGLIARDI, greffier d'audience

EN FAIT

A. E_____ SA, entreprise de construction avec siège à Troinex, a engagé T_____ le 21 avril 2003 en qualité de tailleur de pierre travaillant à plein temps, avec un salaire horaire brut fixé en dernier lieu à 27 fr. 55.

B. Le 4 août 2004, A_____, administrateur de E_____ SA, a adressé à T_____ un avertissement écrit, en lui reprochant d'avoir noté des heures travaillées le 8 juillet, alors qu'il s'était absenté ce jour-là. Le courrier mentionnait aussi des absences pour des raisons privées en juin et en juillet. L'attention de l'employé était attirée sur le fait que la répétition de semblables incidents se traduirait par la résiliation des rapports de travail.

Par lettre du 27 août 2004, A_____ a licencié T_____ pour le 29 octobre 2004, en lui communiquant son insatisfaction au sujet de la qualité de ses services. La résiliation a été confirmée dans une seconde lettre du 6 septembre 2004, mais pour l'échéance du 30 novembre 2004.

L'employé n'a pas offert ses services au mois de novembre 2004, après l'établissement d'un dernier décompte arrêtant la rémunération due à fin octobre.

Dans un courrier du 4 octobre 2004, le syndicat SIT, agissant au nom de T_____, s'est adressé à E_____ SA en niant la réalité des griefs censés justifier la résiliation du contrat de travail et en reprochant à l'employeur d'avoir licencié son collaborateur, parce que celui-ci avait refusé de déplacer les dates de ses vacances d'été. A_____ a répondu le 21 octobre 2004 et contesté cette accusation; à le lire, la résiliation s'expliquait par une détérioration de la qualité des services de l'employé depuis le mois de février 2004, ainsi que plusieurs absences non justifiées. Il s'était entretenu à deux reprises avec lui, mais son comportement n'avait pas changé.

C. Le 3 janvier 2005, T_____ a ouvert action devant le Tribunal des prud'hommes contre E_____ SA, en paiement de 5'766 fr. 70 représentant le salaire de novembre 2004, plus une indemnité de trois mois de salaire pour résiliation abusive. A l'appui de cette dernière prétention, il a à nouveau reproché à sa partie

adverse de l'avoir licencié en représailles à son refus de déplacer des vacances prévues en juillet de l'année précédente.

A_____ a comparu à l'audience du 9 mars 2005 pour le compte de E_____ SA et s'est opposé à la demande. L'administrateur de la défenderesse a reconnu lui avoir demandé de déplacer ses vacances d'été et s'être heurté à un refus. La réaction n'avait cependant rien à voir avec le licenciement qui s'expliquait par les motifs rappelés dans sa lettre du 21 octobre 2004 au syndicat SIT.

Le demandeur a quant à lui persisté dans ses allégations, en contestant avoir été absent à partir de février 2004. Il a uniquement admis deux jours d'absence, les 7 et 8 juin 2004, le premier dû une dispute avec son épouse au domicile conjugal à Lausanne, le second pour se présenter à une audience dans une procédure judiciaire qui l'opposait à celle-ci.

Par jugement du 17 mai 2005, le Tribunal a condamné la défenderesse à verser au demandeur le salaire du mois de novembre 2005, en considérant que l'envoi successif de deux lettres de licenciement pour des termes différents avait pu créer la confusion dans l'esprit du destinataire et l'inciter à ne pas offrir ses services à partir du 1^{er} novembre. Le Tribunal a en revanche écarté la prétention tendant au versement d'une indemnité fondée sur les art. 336 et 336a CO, la preuve du caractère abusif du licenciement n'ayant pas été apportée.

D. T_____ appelle de ce jugement et maintient sa prétention tendant au paiement de 15'221 fr. 35 plus intérêts sur la base des art. 336 et 336a CO.

L'intimée n'a pas signifié de mémoire de réponse, mais A_____ a comparu à l'audience du 13 octobre 2005 et s'est opposé à l'appel.

Lui-même et l'appelant ont alors persisté dans leurs explications respectives.

Aucun témoin n'a été cité devant le Tribunal et la Cour.

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, par exemple une requête relative à la prise de vacances (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 événements, 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, op. cit, p. 397; VISCHER, Der Arbeitsvertrag, Schweizerisches Privatrecht, Vol. VII/4, 3^{ème} éd, p. 244-245)

- 2.2. L'administrateur de l'intimée a admis avoir demandé à l'appelant de déplacer la période de ses vacances d'été, ce qu'il a refusé, à la suite de quoi il a pu prendre ses vacances à la période qu'il avait choisie.

Le dossier révèle aussi que l'employé a été absent pendant deux jours en juin pour des raisons personnelles. Selon son dire, celles-ci étaient justifiées. Il n'en demeure pas moins que les rapports entre les parties se sont détériorés au moins à partir de cette époque et probablement avant. L'administrateur de l'intimée a indiqué avoir constaté à deux reprises, lors de ses passages vers 9 h. 30 sur le chantier de l'Hôtel B_____, que l'appelant n'était pas là.

Aucun témoin n'a été cité par l'une ou l'autre des parties, pour confirmer leurs thèses contradictoires. Plusieurs incertitudes subsistent et il n'a pas été rendu vraisemblable que l'employeur aurait licencié l'employé, parce que ce dernier aurait refusé de déplacer la période de ses vacances.

Le jugement attaqué doit ainsi être confirmé.

PAR CES MOTIFS

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

A la forme :

Reçoit l'appel du jugement rendu le 17 mai 2005 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