

GE_GERICHTE CAPH/101/2017 vom 20. Juli 2017

GE Cour de justice, 2017-07-20, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_101_2017

FR: GE_GERICHTE CAPH/101/2017 du 20 juillet 2017

IT: GE_GERICHTE CAPH/101/2017 del 20 luglio 2017

Erwägungen

E. 1.1

Les jugements de première instance sont susceptibles d'appel si l'affaire est non pécuniaire ou si, pécuniaire, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant le Tribunal atteint 10'000 fr. (art. 308 al. 1 et 2 CPC). En l'espèce, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions de première instance s'élevait à 101'000 fr. La voie de l'appel est dès lors ouverte.

E. 1.2

Interjeté contre une décision finale (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

- 13/20 -

C/4791/2015-4 forme écrite prescrite par la loi (art. 142 al. 1, 145 al. 1 let. c et 311 al. 1 CPC), l'appel est de ces points de vue recevable.

E. 1.4

et 5A_713/2012 du 15 février 2013 consid. 4.1). La Cour examine d'office si les conditions de recevabilité d'un acte d'appel sont réunies (art. 59 et 60 CPC; REETZ, in Kommentar zur Schweizerischen Zivil- prozessordnung, 2010, n. 50 ad Vorbemerkungen zu den Art. 308-318 ZPO; TAPPY, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, in JdT 2010 III p. 115 ss, p. 141; CHAIX, Introduction au recours de la nouvelle procédure civile fédérale, in SJ 2009 II p. 257 ss, p. 259).

E. 2.1

Selon la jurisprudence relative à l'art. 311 CPC, l'appel doit non seulement être écrit et motivé, d'après le texte de cette disposition, mais il doit aussi comporter des conclusions, lesquelles doivent indiquer sur quels points la partie appelante demande la modification ou l'annulation de la décision attaquée; en principe, ces conclusions doivent être libellées de telle manière que l'autorité d'appel puisse, s'il y a lieu, les incorporer sans modification au dispositif de sa propre décision. En règle générale, les conclusions portant sur des prestations en argent doivent être chiffrées (ATF 137 III 617 consid. 4.2 et 4.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_587/2012 du 9 janvier 2013 consid. 2 publié in SJ 2013 I 510). L'irrecevabilité de conclusions d'appel au motif que celles-ci ne sont pas chiffrées peut toutefois contrevenir au principe de l'interdiction du formalisme excessif (art. 29 al. 1 Cst.). L'autorité d'appel doit ainsi, à titre exceptionnel, entrer en matière lorsque le montant réclamé ressort de la motivation de l'appel, mise le cas échéant en relation avec le dispositif de la décision attaquée (ATF 137 III 617 consid. 4-6; arrêts du Tribunal fédéral 4A_297/2016 du 17 novembre 2016 consid.

E. 2.2

En l'espèce, l'appel formé par l'employée ne comprend pas de conclusions proprement dites, énonçant sur quels points et dans quelle mesure le dispositif du jugement entrepris devrait être réformé. Les indications données par l'appelante au sujet de la valeur litigieuse permettent néanmoins de comprendre que celle-ci réclame à l'intimée le paiement de la somme de 101'000 fr. plus intérêts que le Tribunal a refusé de lui accorder, avec suite de frais judiciaires et dépens. Dans ces conditions, considérant de surcroît que l'appelante comparaît sans l'aide d'un conseil devant la Cour, il serait excessivement rigoureux de nier la recevabilité de l'appel pour défaut de conclusions formelles. L'appel sera donc déclaré recevable et la Cour entrera en matière sur les motifs soulevés par l'appelante.

E. 3.1

Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués ou produits sans retard et s'ils ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance, bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise.

- 14/20 -

C/4791/2015-4 Dans le système du CPC, tous les faits et moyens de preuve doivent en principe être apportés dans la procédure de première instance; la diligence requise suppose donc qu'à ce stade, chaque partie expose l'état de fait de manière soigneuse et complète et qu'elle amène tous les éléments propres à établir les faits jugés importants (cf. VOLKART, in Schweizerische Zivilprozessordnung (ZPO) - Kommentar, Brunner/Gasser/Schwander [éd.], 2011, n° 13 ad art. 317 CPC). Dans le régime de la procédure ordinaire, les faits et moyens de preuves nouveaux ne sont admis aux débats principaux qu'aux conditions de l'art. 229 al. 1 CPC, à savoir s'ils sont invoqués sans retard et qu'ils sont postérieurs à l'échange d'écritures ou à la dernière audience d'instruction ou ont été découverts postérieurement (nova proprement dits) ou s'ils existaient avant la clôture de l'échange d'écritures ou la dernière audience d'instruction, mais ne pouvaient être invoqués antérieurement en faisant preuve de la diligence requise (nova improprement dits). La Cour examine en principe d'office la recevabilité des pièces produites en appel (ACJC/1431/2011 du 4 novembre 2011, consid. 4; REETZ/HILBER, in Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 2010, n. 26 ad art. 317 CPC).

E. 3.2

En l'espèce, l'appelante produit à l'appui de son appel copie d'une série de courriels échangés avec ses supérieurs au mois de juillet 2013. Avec l'intimée, la Cour constate que ces pièces correspondent à celles produites par l'appelante à l'audience de débats principaux du 22 juin 2016, que le Tribunal avait déclarées irrecevables, faute d'avoir été produites en temps utile. L'appelante ne critique cependant pas le raisonnement du Tribunal, qui a considéré que ces pièces, antérieures au dépôt même de la demande, ne constituaient ni des nova proprement dits, ni des nova improprement dits, l'appelante n'exposant notamment pas les raisons pour lesquelles elle n'aurait pas été en mesure de les produire lors de l'instruction de la cause en faisant preuve de la diligence requise. Il découle des dispositions et principes rappelés ci-dessus que ces pièces ne peuvent davantage être prises en compte devant la Cour au stade de l'appel. Elles sont donc irrecevables.

E. 4.1

Le juge d'appel dispose d'un pouvoir de cognition 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 juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

E. 4.2

Dans son acte d'appel, A_____ invoque une constatation inexacte des faits. Pour autant que la Cour puisse comprendre les griefs parfois confus de

- 15/20 -

C/4791/2015-4 l'appelante, celle-ci ne remet toutefois pas en cause l'état de fait retenu par le Tribunal, sauf sur quelques points dont elle ne démontre pas la pertinence pour l'issue du litige. L'appelante entend en réalité tirer ses propres déductions et conclusions de l'état de fait retenu par le Tribunal, pour démontrer que celui-ci aurait à tort nié le caractère abusif de son licenciement et refusé de lui allouer l'indemnité réclamée. De tels griefs ont trait au fond du litige et seront donc examinés dans le cadre de celui-ci.

E. 5.1

Selon 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, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 514; 131 III 535 consid. 4.1 p. 537 s.).

E. 5.1.1

La résiliation ordinaire du contrat de travail est abusive lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées à l'art. 336 al. 1 CO, lesquelles se rapportent aux motifs de la partie qui résilie. Cette disposition restreint, pour chaque cocontractant, le droit de mettre unilatéralement fin au contrat (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.4; 131 III 535 consid. 4.2). L'énumération de l'art. 336 al. 1 CO n'est d'ailleurs pas exhaustive et un abus du droit de résiliation peut se révéler aussi dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées (ATF 136 III 513 *ibidem*; 132 III 115 consid. 2; 131 III 535 consid. 4). Selon l'art. 336 al. 1 let. d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Cette disposition vise le congé-représailles ou congé-vengeance. Elle tend en particulier à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le travailleur d'avoir fait valoir des prétentions auprès de son employeur en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis. En principe, la bonne foi du travailleur est présumée (art. 3 al. 1 CC) et il importe peu que les prétentions invoquées de bonne foi soient réellement fondées. La réclamation ne doit toutefois être ni chicanière ni téméraire, car elle empêcherait alors une résiliation en elle-même admissible (arrêt du Tribunal fédéral 4C.237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.2 et les références).

E. 5.1.2

Ce n'est pas le but du congé, à savoir celui de mettre fin à la relation contractuelle, qui est illicite, mais le motif intérieur qui a poussé de manière décisive l'une des parties à mettre fin

au contrat. Pour que le congé soit abusif, il doit exister un lien de causalité entre le motif répréhensible et le licenciement; en d'autres termes, il faut que le motif illicite ait joué un rôle déterminant dans la

- 16/20 -

C/4791/2015-4 décision de la partie de résilier le contrat (arrêt du Tribunal fédéral du 11 novembre 1993, in SJ 1995 I p. 798 et les réf. citées; DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 7 ad art. 336 CO). En principe, une exécution insatisfaisante de la prestation de travail est reconnue comme valant un motif légitime de licenciement (DUNAND, op. cit., n. 89 ad art. 336 CO). La résiliation est cependant abusive si elle est motivée par une baisse des prestations du travailleur et que celle-ci est la conséquence d'un harcèlement psychologique, car l'employeur qui tolère le harcèlement viole les devoirs imposés par l'art. 328 CO et il n'est pas admis à se prévaloir, pour justifier la résiliation, des conséquences de sa propre violation du contrat (ATF 125 III 70 consid. 2a).

E. 5.1.3

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 (ATF 123 III 246 consid. 4b). Dans ce domaine, la jurisprudence a 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 et les réf. cit.).

E. 5.2

En l'espèce, l'appelante soutient que son licenciement constituerait un congé- représailles, consécutif à l'entretien qu'elle a eu avec C_____, supérieur de D_____, au cours duquel elle s'est plainte du comportement de celui-ci à son endroit. L'appelante conteste également que le motif invoqué par l'intimée à l'appui de son licenciement, à savoir le caractère insuffisant de ses performances, soit avéré. Selon elle, les critiques formulées par D_____ à son encontre avaient pour seul but d'organiser et de justifier son licenciement, afin qu'elle ne puisse pas mettre en évidence l'incompétence du prénommé.

E. 5.2.1

S'agissant de l'entretien que l'appelante a eu avec C_____, D_____ a certes reconnu avoir indiqué à l'appelante, lors de l'entretien subséquent du 30 août 2013, que celle-ci s'était "coupé l'herbe sous les pieds" en procédant de la sorte et lui avoir demandé si elle avait un "plan B". Comme l'a retenu le Tribunal, D_____ a cependant expliqué de manière crédible qu'il entendait dire par là que l'appelante s'était desservie en sollicitant l'aide de son propre supérieur, sans avoir d'abord cherché par elle-même une solution, alors que c'était justement ce manque d'autonomie qui lui était reproché. Les remarques susvisées, certes formulées de manière peu adéquate, ne permettent dès lors pas de retenir, à elles seules, que le

- 17/20 -

C/4791/2015-4 congé notifié à l'appelante à la fin du mois de janvier 2014 serait un congé-représailles, au sens des principes rappelés ci-dessus. Contrairement à ce que soutient l'appelante, rien n'indique par ailleurs que l'entretien du 30 août 2013 lui-même ait constitué une mesure de rétorsion ou de représailles à son encontre, consécutive aux propos échangés avec C_____. En particulier, le compte rendu de cet entretien était intitulé "plan de suivi", comme l'était celui du précédent entretien du 13 juin 2013, antérieur à la discussion de l'appelante avec C_____; or, l'appelante n'a pas réagi à la réception du compte rendu de l'entretien du 30 août 2013. La tenue même de cet entretien après celui du mois de juin 2013, lors duquel la possibilité d'un nouvel entretien avait été expressément réservée, peut notamment s'expliquer par les difficultés rencontrées dans l'intervalle par l'appelante avec un gérant externe. Ainsi qu'on le verra ci-dessous, cet entretien s'inscrivait également dans le cadre d'un plan de suivi dont l'appelante faisait l'objet en relation avec ses prestations. Au surplus, on peine à suivre le raisonnement de l'appelante lorsqu'elle soutient à la fois que l'entretien du 30 août 2013 constituait une mesure de rétorsion à son égard et que cet entretien n'avait pas été sollicité par D_____, mais par elle-même, et qu'elle avait dû insister pour l'obtenir. Dans ces conditions, les griefs de l'appelante quant à l'existence d'un congé-représailles en lien avec sa conversation avec C_____ doivent être écartés.

E. 5.2.2

Il en va de même des allégations de l'appelante selon lesquelles le motif invoqué à l'appui du congé, à savoir le caractère insatisfaisant de ses prestations à son poste, ne serait pas avéré et ne constituerait qu'un prétexte invoqué par son supérieur D_____ pour mettre un terme à leur collaboration. A ce propos, la Cour observe qu'après des années d'évaluations positives, l'appelante a obtenu une première évaluation insuffisante ("needs improvement") à la fin de l'année 2011, soit avant d'être placée sous la responsabilité hiérarchique de D_____. S'il est vrai que cette première évaluation reprochait principalement à l'appelante de ne pas avoir atteint ses objectifs financiers, et que tel n'était plus le cas des évaluations suivantes, ladite évaluation soulignait également la nécessité pour l'appelante d'anticiper certaines échéances pour éviter la prise de risques, ainsi que de faire preuve de davantage de ponctualité. Or, ces critiques se retrouvent dans les évaluations conduites par D_____ pour les années 2012 et 2013, auxquelles celui-ci avait ajouté la nécessité pour l'appelante de faire preuve de plus d'autonomie et d'effectuer davantage de visites à la clientèle. L'appelante ne démontre pas, même par le biais d'indices, que ces reproches étaient infondés. Aucun témoin n'a notamment indiqué que l'appelante faisait preuve de suffisamment d'autonomie, aurait suffisamment rendu visite à sa clientèle ou aurait fait preuve de la ponctualité requise, par rapport aux exigences du poste qu'elle occupait. Seule une amélioration du respect des délais a été relevée lors de l'entretien du mois de juin 2013, aucune critique n'étant ensuite émise à ce sujet

- 18/20 -

C/4791/2015-4 dans l'évaluation finale pour l'année 2013. Ce seul point ne permet cependant pas de retenir que les prestations de l'appelante étaient globalement satisfaisantes sur le plan qualitatif et que son licenciement reposait sur un prétexte. Au cours de son témoignage, l'un des anciens supérieurs de l'appelante a expliqué que les exigences du poste qu'elle occupait avaient notablement évolué depuis l'époque où celle-ci était placée sous sa responsabilité et où ses évaluations étaient positives. Le fait que l'appelante ait pu atteindre, voire excéder, ses objectifs financiers en 2012 et 2013, ce que D_____ a reconnu au cours de son témoignage, ne permet pas d'exclure le caractère insuffisant de ses prestations sur

d'autres plans : les enquêtes ordonnées par le Tribunal ont notamment permis de vérifier qu'un collaborateur réalisant de bons résultats financiers pouvait obtenir une mauvaise appréciation si ses performances qualitatives étaient insatisfaisantes. Dans ce contexte, les allégations de l'appelante selon lesquelles l'intimée lui reprocherait à tort le départ de certains clients importants, ce qui aurait nécessairement entraîné une baisse de ses résultats, sont dépourvues de pertinence, de tels motifs n'étant pas à la base de son licenciement. Il n'est pas non plus établi que l'intimée n'aurait pas laissé à l'appelante l'occasion de corriger les insuffisances qui lui étaient reprochées et aurait procédé à son licenciement de manière abrupte, sans avertissement préalable. Les enquêtes ont permis de vérifier qu'en plus des évaluations effectuées en 2011 et 2012, l'appelante a fait en 2013 l'objet d'un processus dit "low performer", se traduisant par un suivi rapproché au cours duquel les améliorations souhaitées par l'intimée lui ont été communiquées. S'il n'est certes pas établi que les termes "low performer" ont été expressément utilisés, les comptes-rendus des entretiens des 13 juin et 30 août 2013 faisaient clairement état d'un plan de suivi et l'appelante ne pouvait ignorer les améliorations qui étaient attendues de sa part en termes d'autonomie, de visites de clientèle et de ponctualité. Le compte rendu du 30 août 2013 mentionnait de surcroît expressément le fait qu'à défaut d'amélioration dans les prochains mois, la résiliation des rapports de travail serait envisagée. Contrairement à ce que soutient l'appelante, rien n'indique que les éléments qui précèdent relevaient d'une machination ourdie par son supérieur D_____ en vue de procéder à son licenciement. Aucun des collègues de l'appelante entendus comme témoins n'a notamment confirmé rencontrer des difficultés dans ses rapports professionnels avec le prénommé, ni n'a rapporté avoir constaté une animosité particulière de ce dernier envers l'appelante ou d'autres employés. La seule virulence des propos tenus par l'appelante au sujet de D_____ en s'adressant à des tiers ne suffit pas à démontrer l'existence d'une quelconque incompétence ou d'un quelconque harcèlement de la part de celui-ci; en l'occurrence, de tels propos soulignent uniquement les difficultés éprouvées par l'appelante à collaborer avec le supérieur en question, mais non le caractère excessif ou inadéquat des exigences posées par celui-ci. Il n'est, dans ces

- 19/20 -

C/4791/2015-4 conditions, pas établi que le caractère insuffisant des prestations de l'appelante serait imputable au comportement de son supérieur hiérarchique.

E. 5.2.3

Au vu des motifs qui précèdent, le Tribunal a nié à bon droit le caractère abusif du congé ordinaire signifié à l'appelante. Le jugement entrepris, qui déboute l'appelante de ses prétentions en paiement d'une indemnité à ce titre, sera confirmé.

E. 6

Il n'y a au surplus pas lieu de donner suite aux conclusions constatatoires de l'intimée relatives à la fourniture d'un certificat de travail, celle-ci n'ayant pas formé d'appel joint et ne justifiant pas d'un intérêt digne de protection à une telle constatation en l'absence de contestation de l'appelante sur cette question (cf. ATF 141 III 168 consid 2.3; 136 III 102 consid. 3.1).

E. 7.1

Les frais judiciaires d'appel, arrêtés à 1'200 fr., seront mis à la charge de l'appelante, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC). Ils seront

compensés avec l'avance de frais de même montant fournie par l'appelante, qui demeure acquise à l'Etat (art. 111 al. 1 CPC).

E. 7.2

Il n'est pas alloué de dépens d'appel ni d'indemnité pour la représentation en justice dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 20/20 -

C/4791/2015-4 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 17 janvier 2017 par A_____ contre le jugement JTPH/436/2016 prononcé le 29 novembre 2016 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/4791/2015. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel à 1'200 fr., les met à la charge de A_____ et les compense avec l'avance de frais fournie par celle-ci, qui demeure acquise à l'Etat de Genève. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens ni d'indemnité pour la représentation en justice. Siégeant : Madame Paola CAMPOMAGNANI, présidente; Madame Nadia FAVRE, juge employeur; Madame Christine PFUND, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.

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

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000.- fr.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.