

## **GE\_GERICHTE CAPH/118/2015 vom 9. Juli 2015**

GE Cour de justice, 2015-07-09, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_118\\_2015](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_118_2015)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/118/2015 du 9 juillet 2015

IT: GE\_GERICHTE CAPH/118/2015 del 9 luglio 2015

### **Erwägungen**

#### **E. 14**

mars 2014. A\_\_\_\_\_ a déclaré qu'avant l'arrivée de E\_\_\_\_\_ comme nouveau directeur, tout se passait très bien au sein du garage. E\_\_\_\_\_ avait une autre manière de voir les choses et avait initié des changements d'organisation. A\_\_\_\_\_ s'était efforcé de satisfaire aux nouvelles exigences imposées par son directeur. Au fil du temps, les attentes avaient toutefois encore augmenté. En plus de ses tâches initiales, A\_\_\_\_\_ devait nettoyer l'atelier, les murs, le plafond, ainsi que les toilettes, l'entreprise de nettoyage ne s'occupant que de l'entretien courant. Il avait encore dû construire des séparations de bureau en aluminium, ce qui lui avait pris deux jours. E\_\_\_\_\_ avait un comportement autoritaire et agressif, au point de venir au garage en tenue militaire, expliquant que le garage devait fonctionner selon un ordre militaire. Concernant les horaires de travail, qui jusque-là étaient souples et contrôlés par une timbreuse, le nouveau directeur avait imposé un horaire fixe et commun pour tous les employés, qui ne permettait plus à A\_\_\_\_\_ de déposer son fils à l'école. Il avait demandé et obtenu une dérogation pour commencer à 8h30 à la place de 8h15. Après une année, il avait toutefois reçu un courrier l'enjoignant de se conformer à l'horaire du garage.

- 7/20 -

C/14616/2013-3 S'agissant des vacances, il avait tenté à plusieurs reprises de s'adresser à son directeur, en vain. Il avait alors pris contact avec G\_\_\_\_\_ aux ressources humaines, puis avec le responsable de la préparation des véhicules, sans toutefois réussir à obtenir ses vacances aux dates souhaitées, E\_\_\_\_\_ persistant à s'y opposer. A partir du moment où A\_\_\_\_\_ était intervenu auprès de G\_\_\_\_\_, la situation n'avait fait qu'empirer. Il avait dès lors fait l'objet d'une surveillance toujours plus forte, son directeur l'ayant averti qu'il allait « le tenir à l'œil » et qu'après chaque préparation il viendrait personnellement vérifier son travail. Bien qu'il ait reconnu que les clients étaient satisfaits, E\_\_\_\_\_ lui avait dit que « c'était sa personnalité qu'il n'aimait pas » ou encore qu'il « n'avait rien contre les gens de cette entreprise, c'était seulement contre lui ». Interdiction était faite à A\_\_\_\_\_ de parler à certains collègues durant sa pause. E\_\_\_\_\_ avait enfin fixé un délai au 29 juin 2012 pour décider s'il le gardait ou s'il le licenciait. A\_\_\_\_\_ considère avoir été rendu malade par son employeur, indiquant qu'il n'arrivait plus à dormir, n'avait plus de communication en famille et avait continuellement "la boule au ventre" en allant au travail. Lorsqu'il rentrait chez lui, il devait se cacher dans les toilettes pour pleurer afin que son fils ne le voie pas dans cet état. I\_\_\_\_\_, chef des ressources humaines pour la Suisse, a été entendu en tant que représentant de B\_\_\_\_\_. Il a expliqué que la responsabilité de l'engagement et du licenciement du personnel incombait directement aux succursales, en l'occurrence à C\_\_\_\_\_, et plus particulièrement à E\_\_\_\_\_. Ce dernier avait pour mission de redresser les chiffres du garage, d'améliorer la productivité des collaborateurs et d'implémenter les

standards du groupe au sein du garage. I\_\_\_\_\_ avait eu connaissance des problèmes que rencontrait A\_\_\_\_\_ par l'intermédiaire de G\_\_\_\_\_, mais uniquement en ce qui concernait les dates de vacances. Selon lui, les motifs du licenciement s'expliquaient par le contexte financier du garage. Les chiffres étant en constante baisse, la centrale avait fait pression sur le garage afin qu'il réduise ses coûts. Dans ce contexte, C\_\_\_\_\_ avait été amené à licencier trois personnes et à ne pas remplacer un départ à la retraite ainsi que certaines démissions. Il a ajouté que le licenciement de A\_\_\_\_\_ était également dû au fait qu'il se trouvait en indisponibilité de travail alors que son collègue était présent, étant précisé que l'idée n'était pas de le licencier parce qu'il était malade, mais parce qu'il fallait faire un choix entre les deux préparateurs de véhicules et que l'un était disponible et l'autre pas.

- 8/20 -

C/14616/2013-3 d. Dans le cadre des débats principaux de première instance, plusieurs témoins ont été entendus. d.a Les collègues de A\_\_\_\_\_ entendus à titre de témoins ont déclaré que le travail de ce dernier avait toujours été irréprochable, de même que son comportement vis-à-vis de ses collègues et de la clientèle. Ils ont confirmé que les rapports de travail et l'ambiance générale au sein du garage s'étaient dégradés depuis la mise en place de la nouvelle direction, E\_\_\_\_\_ étant décrit comme rigide, autoritaire, impoli, voire irrespectueux; il se présentait parfois au garage en habits militaires. Plusieurs employés avaient d'ailleurs donné leur congé en raison de son comportement. d.b J\_\_\_\_\_ a ajouté qu'au début, E\_\_\_\_\_ présentait A\_\_\_\_\_ comme un employé modèle. Par la suite, le directeur avait adopté une attitude diamétralement opposée à l'égard de ce dernier. Tout d'un coup, son travail n'était plus satisfaisant et il fallait le surveiller de manière permanente durant la journée. Quatre personnes se relayaient pour aller vérifier son activité. La dérogation dont il bénéficiait quant aux horaires avait été révoquée, alors même que son aménagement d'horaire ne posait aucun problème pour l'organisation du garage. Il y avait une pression constante, en particulier à son encontre. E\_\_\_\_\_, qui s'adressait à A\_\_\_\_\_ sur un ton sec et autoritaire, ne parlait pas de la même manière aux autres employés. Lors de l'incident ayant provoqué le malaise de A\_\_\_\_\_, J\_\_\_\_\_ avait entendu ses collègues se plaindre auprès de E\_\_\_\_\_ de son comportement, lui reprochant d'avoir été trop loin. d.c K\_\_\_\_\_ a indiqué que certains de ses collègues avaient reçu des avertissements injustifiés concernant la qualité de leur travail ou leur attitude. A\_\_\_\_\_ s'était ainsi vu signifier un avertissement pour avoir laissé l'espace de trois à cinq minutes les clés sur le contact d'une voiture, ce qui était pourtant l'usage lors du déplacement des véhicules se trouvant dans la vitrine de vente. K\_\_\_\_\_ avait assisté à deux agressions verbales vis-à-vis de A\_\_\_\_\_. La première devant la vitrine de vente pour les faits précités et la seconde concernant les vacances demandées par A\_\_\_\_\_. En plus de la surveillance invasive dont il faisait l'objet, il était mis sous pression pour l'exécution de son travail, en ce sens que le temps qu'il pouvait consacrer à chaque voiture avait été réduit. d.d L\_\_\_\_\_ a confirmé qu'en sortant de l'entretien du 12 juin 2012, A\_\_\_\_\_ se sentait mal, il tremblait, avait de la peine à respirer et transpirait. Il n'arrivait pas à se tenir debout, ni à tenir une bouteille d'eau. Constatant qu'il avait besoin d'une aide médicale, il l'avait conduit chez son médecin traitant, lequel avait appelé une ambulance pour le transporter directement à l'hôpital. Selon L\_\_\_\_\_, E\_\_\_\_\_ ne s'adressait pas de la même manière à tous les employés. Il était sec et hautain avec lui ainsi qu'avec A\_\_\_\_\_, mais pas avec d'autres.

- 9/20 -

C/14616/2013-3 d.e Le Dr M\_\_\_\_\_ a expliqué suivre régulièrement A\_\_\_\_\_ à raison de cinq à six fois par année, pour un traitement relatif à de l'hypertension artérielle et de l'hypercholestérol. Il avait reçu en urgence A\_\_\_\_\_ le 12 juin 2012, dont l'état pouvait être qualifié de réaction psychologique démesurée. Ce dernier avait par la suite été pris en charge par un psychiatre. De l'avis du médecin, l'hypertension artérielle n'était pas forcément un symptôme de l'anxiété. Entre 2004 et 2012, A\_\_\_\_\_ avait présenté, à quelques occasions et de manière discontinue, des symptômes d'anxiété légère, de claustrophobie, d'insomnie et d'état dépressif pour lesquels il s'était vu administrer du Tranxilium et du Lexotanil. d.f La Dresse N\_\_\_\_\_ a déclaré avoir rencontré pour la première fois A\_\_\_\_\_ le 19 juin 2012. Ce dernier lui avait raconté avoir eu un entretien quelques jours plus tôt avec sa hiérarchie, lequel s'était mal passé. Il était très anxieux et très déprimé. Il dormait mal et éprouvait un fort sentiment d'injustice par rapport à sa situation professionnelle. A\_\_\_\_\_ avait été mis sous pression par son employeur et l'annonce de son licenciement l'avait précipité dans un état dépressif qui avait nécessité un arrêt de travail, étant précisé que l'anamnèse familiale ne révélait aucun antécédent. Le médecin a précisé que l'hypertension artérielle dont souffrait A\_\_\_\_\_ n'interférait pas dans sa dépression et n'avait aucun lien avec celle-ci. d.g O\_\_\_\_\_, inspecteur du travail au sein de l'OCIRT, a exposé que dans un premier temps, une employée de C\_\_\_\_\_ était venue le voir en mai 2012, pour se plaindre de la détérioration des conditions de travail suite à l'arrivée d'un nouveau directeur. Quelques semaines plus tard, A\_\_\_\_\_ s'était présenté, puis cinq nouvelles plaintes avaient été déposées en juin 2012 pour les mêmes motifs. En particulier, les employés se plaignaient des exigences élevées, d'heures supplémentaires non récupérées et de la manière inadéquate dont la direction s'adressait au personnel, avec parfois des insultes, des menaces de licenciement quotidiennes et des reproches incessants. Le directeur venait même les chercher dans les toilettes en hurlant. En outre, il était très mal vu de prendre des "pauses lumière". Tout ceci entraînait une mauvaise ambiance et les employés se rendaient au travail la "boule au ventre", ce qui avait entraîné de nombreuses incapacités de travail, ainsi que des dépressions. Un entretien avait été organisé avec B\_\_\_\_\_ le 27 juin 2012, au cours duquel l'OCIRT lui avait demandé de prendre certaines mesures afin de faire cesser ces atteintes. Le 29 octobre 2012, un nouvel entretien avait eu lieu dans le but de faire le point de la situation. A cette occasion, B\_\_\_\_\_ avait confirmé qu'un représentant, à savoir G\_\_\_\_\_, s'était rendue à de nombreuses reprises sur place pour discuter avec le personnel et que la situation s'était grandement améliorée. N'ayant plus reçu de plaintes, l'OCIRT avait classé le dossier. Selon O\_\_\_\_\_, B\_\_\_\_\_ était consciente des problèmes et s'était montrée collaborante lors de l'enquête administrative, de sorte qu'elle n'avait fait l'objet d'aucun avertissement, ni de décision formelle.

- 10/20 -

C/14616/2013-3 d.h G\_\_\_\_\_ a indiqué que l'OCIRT lui avait fait part des plaintes des employés, qui portaient sur le ton inadéquat et sur le comportement militaire du directeur. D'une manière générale, il en résultait des problèmes de communication, celle-ci étant lacunaire, seuls des reproches étant formulés, les éléments positifs n'étant pas relevés. L'OCIRT n'avait en revanche pas fait état de plaintes liées à des insultes, ni à l'accomplissement d'heures supplémentaires non rémunérées et encore moins aux "pauses lumière". G\_\_\_\_\_ ne se souvenait plus si les menaces de licenciement avaient été mentionnées. Elle a confirmé s'être rendue environ toutes les deux semaines au garage de juillet à septembre 2012 et ensuite une fois par mois. Différents groupes avaient été créés

afin de mieux cibler les besoins de chaque secteur. Vers fin juillet 2012, elle avait constaté certaines améliorations de par le fait qu'elle recevait moins de retours négatifs. La suppression de postes avait été décidée en automne 2012 et le contrat de A\_\_\_\_\_ avait été résilié en décembre de la même année. La décision avait été prise de réduire le personnel dans différents départements, en particulier les secteurs "pièces détachées – atelier et administration" et il relevait du directeur du garage, soit E\_\_\_\_\_, de désigner les personnes concernées par les licenciements. Concernant le service auquel A\_\_\_\_\_ était rattaché, il avait été décidé de supprimer l'un des deux postes. Le choix de licencier A\_\_\_\_\_ avait été en partie dicté par le fait qu'à ce moment-là il était en incapacité de travail. Il n'avait pas été question de déterminer si l'un des aides-mécanicien était meilleur que l'autre: l'un était disponible et l'autre ne l'était pas et de surcroît pour une durée totalement inconnue. D'autres employés avaient également été licenciés, à savoir P\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_, sans que ces postes ne soient repourvus. Deux employés avaient certes été engagés en qualité de mécatronicien et de diagnosticien, pour remplacer d'autres postes, soit un départ à la retraite et un employé qui avait démissionné. G\_\_\_\_\_ a confirmé que les mesures de licenciement dont celle prise à l'endroit de A\_\_\_\_\_ avaient été initiées pour des raisons économiques, dues à des problèmes de manque de rentabilité du garage qui s'aggravaient au fil du temps. Avant l'arrivée de E\_\_\_\_\_, le garage était déjà en situation délicate. Puis, les marques phares du garage, 1\_\_\_\_\_ et 2\_\_\_\_\_, avaient été perdues, ce qui avait précipité la chute des résultats. Le garage avait acquis par la suite deux nouvelles représentations de marques, 3\_\_\_\_\_ et 4\_\_\_\_\_, qui n'avaient toutefois pas comblé la perte de 1\_\_\_\_\_ et 2\_\_\_\_\_. d.i E\_\_\_\_\_ a, pour sa part, exposé que les problèmes qu'il avait rencontrés avec A\_\_\_\_\_ étaient survenus début 2012 et étaient liés à des questions de discipline, telles que le timbrage des heures de travail, des clés laissées sur un véhicule ou les dates des vacances, mais pas à la qualité de son travail. E\_\_\_\_\_ a confirmé avoir eu connaissance des plaintes que les collaborateurs avaient adressées à l'OCIRT et

- 11/20 -

C/14616/2013-3 à la direction de B\_\_\_\_\_. Celles-ci étaient, selon lui, certainement justifiées par comparaison avec son prédécesseur, qui avait un style "neutre". Le directeur a admis avoir levé le ton pour expliquer ses desiderata mais a nié avoir proféré des insultes à l'égard de ses collaborateurs ou leur avoir interdit de prendre leurs "pauses lumière". Il s'était rendu compte que son style de management posait problème mais estimait qu'il n'avait pas à se remettre en question. S'agissant des vacances, il a expliqué qu'il avait dû refuser celles demandées par A\_\_\_\_\_, car son collègue F\_\_\_\_\_ avait déjà fixé les siennes aux mêmes dates, de sorte qu'il n'y aurait plus eu de préparateur de véhicules disponible s'il les deux étaient partis en vacances en même temps. Il a en outre exposé que la situation financière du garage étant catastrophique, un certain nombre de postes avaient dû être supprimés. Le licenciement de A\_\_\_\_\_ était dû au fait qu'il était indisponible pour une durée indéterminée et que dans l'intervalle F\_\_\_\_\_ avait repris son poste. d.j F\_\_\_\_\_ a déclaré travailler au sein de C\_\_\_\_\_ depuis environ onze ans en qualité de préparateur de véhicules. Il a confirmé que le garage avait engagé deux mécaniciens durant l'été 2012, précisant que l'un était mécatronicien et le second suivait des cours pour l'obtention du brevet fédéral de diagnosticien. Il y a actuellement cinq ou six mécaniciens, alors que lorsqu'il avait été engagé, il y en avait environ douze. d.k Q\_\_\_\_\_ travaille en qualité de contrôleur financier au sein de B\_\_\_\_\_. Il a indiqué que C\_\_\_\_\_ avait, depuis 2007, plusieurs concessions, soit 1\_\_\_\_\_, 2\_\_\_\_\_, 5\_\_\_\_\_ ainsi que 6\_\_\_\_\_ et vendait près

de 600 véhicules neufs par année. De 2009 à 2012, il y avait eu une diminution progressive des ventes pour atteindre finalement en 2012 le chiffre de 200 ventes de véhicules neufs. Ceci avait eu pour effet de diminuer également le volume de travail au service après-vente, à l'atelier mécanique et au magasin des pièces détachées, lesquels avaient été touchés dans les mêmes proportions. Ces pertes s'expliquaient principalement par le retrait de certaines marques, qui n'avaient pas été compensées par la reprise des concessions 4 \_\_\_\_\_ et 3 \_\_\_\_\_. Q \_\_\_\_\_ ne connaissait pas les raisons du licenciement de A \_\_\_\_\_. Vu la situation financière du garage, il partait de l'idée qu'il s'agissait d'un licenciement économique. d.l H \_\_\_\_\_ a déclaré avoir travaillé durant vingt-huit ans chez B \_\_\_\_\_ et avoir été licencié pour des raisons économiques fin janvier 2013. Selon lui, le comportement de E \_\_\_\_\_ n'était pas différent à l'encontre de A \_\_\_\_\_ par rapport au reste du personnel. Lui-même n'avait pas adopté une attitude différente vis-à-vis de A \_\_\_\_\_. Il a indiqué ne jamais avoir interdit à ce

- 12/20 -

C/14616/2013-3 dernier de parler à ses collègues de travail et a également nié l'avoir surveillé sur demande de E \_\_\_\_\_. E. Dans le jugement entrepris, le premier juge a, en substance, retenu que A \_\_\_\_\_ avait été gravement atteint dans sa personnalité par des remarques et des réflexions désobligeantes ainsi que par une surveillance particulière à son encontre. L'atteinte subie par A \_\_\_\_\_ excédait ce que l'on pouvait raisonnablement tolérer dans le cadre des relations de travail. Au vu de la longue durée des rapports de travail ainsi que du fait que A \_\_\_\_\_ avait subi un traitement illicite et dirigé contre lui personnellement, sans savoir à qui s'adresser pour y remédier, ainsi que de l'aggravation de son état de santé ainsi provoquée, le Tribunal a arrêté l'indemnité pour tort moral à 7'000 fr. nets. En ce qui concerne le caractère abusif du licenciement, le premier juge a considéré que le congé était motivé par des raisons essentiellement et majoritairement économiques, de sorte qu'il ne pouvait être qualifié d'abusif. Il a, par conséquent, débouté A \_\_\_\_\_ de ses conclusions sur ce point. EN DROIT 1. 1.1 L'appel est dirigé contre une décision finale de première instance rendue dans le cadre d'un litige portant sur une valeur litigieuse de plus de 10'000 fr. au dernier état des conclusions de première instance (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). Il a été déposé dans le délai imparti par la loi compte tenu des fêtes judiciaires de fin d'année (art. 145 al. 1 let. c et 311 al. 1 CPC), et respecte au surplus la forme prescrite (art. 130, 131 et 311 CPC). L'appel principal est ainsi recevable. L'appel joint est également recevable pour avoir été déposé dans la forme et le délai prévus par la loi (art. 312 et 313 al. 1 CPC). 1.2 Par souci de simplification et pour respecter le rôle initial des parties devant la Cour, A \_\_\_\_\_ sera désigné en qualité d'appelant et B \_\_\_\_\_ en qualité d'intimée. 1.3 Les réponses des parties ainsi que leurs réplique et duplique, expédiées à la Cour dans les délais légaux, respectivement impartis à cet effet sont recevables (art. 322 al. 1 et 2 CPC; ATF 138 I 154 consid. 2.3.3 et 133 I 98 consid. 2.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_680/2012 du 7 mars 2013 consid. 2.2). En revanche, le courrier de l'intimée expédié à la Cour le 18 mars 2014, soit après la clôture des débats, ne sera pas pris en considération en raison de sa tardiveté. Ce document ne fait par ailleurs qu'étayer davantage les écritures d'appel de l'intimée sur la validité du licenciement, point qui a déjà fait l'objet de sa réponse du 3 février 2015 et de sa réplique du 10 mars 2015.

- 13/20 -

C/14616/2013-3 1.4 La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC; HOHL, Procédure civile, tome II, 2010, n. 2314 et 2416) dans les

limites posées par la maxime des débats (art. 55 al. 1 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC) applicables à la présente cause, laquelle est régie par la procédure ordinaire (art. 243 al. 1 a contrario CPC), dans la mesure où elle porte sur une valeur litigieuse supérieure à 30'000 fr. 2. L'appelant reproche au Tribunal de ne pas avoir retenu le fait qu'il avait fait l'objet d'un licenciement abusif. Selon lui, son incapacité de travail, provoquée par son employeur, avait joué un rôle prépondérant dans la décision de résilier son contrat, rendant cette résiliation illicite.

2.1.1 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 de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif au sens des arts. 336 ss CO (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_2/2014 du 19 février 2014 consid. 3.1; ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1 p. 116).

Selon l'art. 336 al. 1 let. a. CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie 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.

La maladie est une raison inhérente à la personnalité au sens de la disposition précitée. Toutefois, si elle porte atteinte à la capacité de travail, la maladie n'est pas considérée comme une cause abusive de résiliation. Ainsi, la résiliation des rapports de travail en raison d'une incapacité prolongée perdurant au-delà du délai de protection de l'art. 336 c CO n'est pas abusive, à tout le moins si l'incapacité ne trouve pas sa cause dans une violation de ses obligations par l'employeur et pour autant que l'employeur n'exerce pas son droit d'une manière rendant le licenciement abusif (WYLER/ HEINZER, Droit du travail, 2014, p. 630 et les références citées).

L'art. 336 CO énumère d'autres cas dans lesquels la résiliation est abusive; cette liste n'est toutefois pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances. Il faut cependant que ces autres situations apparaissent comparables par leur gravité aux cas expressément envisagés par l'art. 336 CO. Ainsi, un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné, parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi, lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur, quand il y a une disproportion évidente des intérêts en présence ou lorsqu'une

- 14/20 -

C/14616/2013-3 institution juridique est utilisée contrairement à son but (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_2/2014 du 19 février 2014 consid. 3.1; ATF 136 III 513 consid. 2.3 et les nombreux arrêts cités).

Pour qu'un congé soit abusif, il doit exister un lien de causalité adéquat entre le motif illicite et le licenciement. Il faut donc que le motif ait joué un rôle déterminant dans la décision de l'employeur de résilier le contrat, cette décision pouvant par ailleurs reposer sur plusieurs motifs. Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'entre eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer, si, sans ce motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié (SJ 1995 p. 798); en d'autres termes, le juge doit examiner lequel des

motifs en concours était le motif prédominant et déterminant pour la décision de licenciement (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_316/2012 du 1er novembre 2012 consid. 2.1; 4C.262/2003 du 4 novembre 2003 consid. 3; 4P.205/2000 du 6 mars 2001 in: ARV/DTA 2001 p. 46 = JAR 2002 p. 238; ZOISS, La résiliation abusive du contrat de travail, Lausanne, 1997, p. 265; STREIFF/VON KAENEL, Arbeitsvertrag, Zurich, 2006, N. 20 ad art. 336 CO).

2.1.2 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 (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 références citées).

2.2 En l'espèce, il ressort du dossier, en particulier de la lettre de licenciement, des comptes d'exploitation et du témoignage de G\_\_\_\_\_ et de Q\_\_\_\_\_, que le congé était motivé par des raisons économiques, compte tenu de la situation financière difficile du garage depuis la perte des marques 1\_\_\_\_\_ et 2\_\_\_\_\_ en 2011. Il apparaît toutefois, selon le témoignage de G\_\_\_\_\_ et de E\_\_\_\_\_, que l'absence pour cause de maladie de l'appelant a également joué un rôle dans la décision de le congédier.

L'absence pour cause de maladie de l'appelant ne constitue pas un motif de congé digne de protection, conformément à l'art. 336 al. 1 let. a. CO. En effet, il n'est pas allégué, ni établi, que l'absence partielle de l'appelant avant son licenciement, soit de juin à décembre 2012, ait porté gravement préjudice à la bonne marche du garage. De plus, comme il sera examiné ci-après, il peut être tenu pour acquis que l'incapacité de l'appelant a été provoquée par le comportement de son directeur et

- 15/20 -

C/14616/2013-3 qu'elle est par conséquent imputable à son employeur (cf. consid. 3.2 infra). Ainsi, le congé donné par l'intimée ne peut valablement reposer sur l'absence pour cause de maladie de son employé, dont l'origine se trouve dans son propre comportement.

Il convient par conséquent de déterminer si, sans l'absence pour cause de maladie, l'appelant aurait néanmoins été licencié.

Les enquêtes ont permis de démontrer que le garage a subi une forte diminution de ses ventes de véhicules entre 2009 et 2012, représentant au final une diminution des deux tiers des ventes, en raison notamment de la perte des marques 1\_\_\_\_\_ et 2\_\_\_\_\_ dont les conséquences financières n'ont pas pu être compensées malgré l'acquisition des concessions 4\_\_\_\_\_ et 3\_\_\_\_\_. Cette situation a eu des répercussions sur l'ensemble du garage dans la mesure où elle a entraîné une diminution proportionnelle du volume de travail au sein du service après-vente, de l'atelier-mécanique et du magasin de pièces détachées. Ainsi, le chiffre d'affaires a diminué de 12 % entre 2009 et 2012 (passant de 18'700'000 fr. à 16'600'000 fr.) tandis que les pertes nettes ont quant à elles quintuplé (passant de - 256'542 fr. à - 1'182'268 fr.).

Dans ce contexte et sous la pression de la centrale à Zurich, des mesures de réduction des coûts comprenant une série de licenciements ont été décidées en automne 2012. Plus particulièrement, il a été décidé de supprimer l'un des deux postes d'aide-mécanicien. L'appelant, dont le licenciement a été donné en décembre 2012, soit consécutivement à l'adoption de ces mesures, n'était ainsi pas le seul à être concerné. Ses collègues P\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_, employés au sein du garage depuis respectivement douze et vingt-huit ans, se sont également vus résilier leur contrat de travail pour les mêmes motifs d'ordre économique. Ces postes n'ont d'ailleurs pas été repourvus, étant relevé que les deux engagements ultérieurs concernaient des postes spécifiques de mécatronicien et de diagnosticien, en remplacement d'un départ à la retraite et d'une démission.

Il ressort des comptes d'exploitation que les mesures de redressement prises en 2012 ont porté leurs fruits, dès lors que la perte nette a diminué de moitié, passant de - 1'182'268 fr. à fin 2012 à - 650'365 fr. en septembre 2013.

Au vu de ce qui précède, le motif du congé allégué par l'intimée, soit les raisons économiques, s'avère établi et justifié, ce qui n'est du reste plus contesté en appel.

Dès lors et contrairement à ce que soutient l'appelant, l'on ne saurait considérer que son incapacité de travail ait été prépondérante par rapport aux impératifs financiers.

Au contraire, le responsable des ressources humaines pour la Suisse de l'intimée a confirmé que le licenciement de l'appelant ne lui avait pas été donné parce qu'il était malade mais s'expliquait par le contexte financier du garage. Quant à

- 16/20 -

C/14616/2013-3 G\_\_\_\_\_, elle a confirmé que le congé avait été notifié pour des raisons économiques. Ce n'était que dans un deuxième temps que l'absence de l'appelant avait été prise en considération.

Par ailleurs, bien qu'il ressorte du dossier que l'appelant était appliqué et fournissait un travail de qualité, l'on ne peut retenir de ce seul fait que l'intimée aurait choisi de le garder s'il n'avait pas été malade et de licencier par conséquent son collègue, F\_\_\_\_\_, ce qu'elle conteste au demeurant. La Cour relève à cet égard que F\_\_\_\_\_ travaille depuis plus de onze ans au service de l'intimée, à son entière satisfaction, et qu'il a assuré seul le service de préparation des véhicules lorsque l'appelant est tombé malade. Ces éléments sont autant d'indices qui corroborent les allégations de l'intimée selon lesquelles son choix quant à la personne à congédier se serait également porté sur l'appelant, indépendamment de son absence.

Ainsi, les éléments du dossier indiquent que même en l'absence de l'incapacité de travail de l'appelant, celui-ci aurait de toute manière été licencié. A l'inverse, rien ne permet de retenir que l'appelant aurait été licencié du seul fait de son absence. L'appelant ne fait d'ailleurs valoir cette argumentation qu'en appel, après avoir soutenu en première instance que son congé était consécutif à sa plainte déposée auprès de l'OCIRT.

Enfin, l'appelant ne peut tirer aucun argument du fait que le congé est intervenu quelques jours seulement après l'échéance du délai de protection contre les congés, dans la mesure où la décision de licenciement avait été prise quelque temps auparavant, en automne 2012, et que l'intimée ne pouvait procéder à la notification du congé qu'à l'échéance dudit délai. Au vu de ce qui précède, c'est à juste titre que le Tribunal a considéré que le licenciement de l'appelant avait été motivé par des raisons essentiellement et majoritairement économiques,

de sorte qu'il n'était pas abusif. Le jugement, qui a débouté l'appelant de ses prétentions en indemnité pour résiliation abusive, sera dès lors confirmé sur ce point. 3. Pour sa part, l'intimée reproche au Tribunal d'avoir retenu une atteinte à la personnalité de l'appelant. Il considère que le harcèlement psychologique n'est pas établi et que les difficultés rencontrées par l'appelant provenaient du fait qu'il n'avait pas réussi à s'adapter au changement de direction et aux nouvelles exigences qui avaient été fixées à tous les collaborateurs compte tenu de la situation financière préoccupante du garage.

3.1 Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. En particulier, l'employeur ne doit pas stigmatiser, de manière inutilement vexatoire et au-delà du cercle des intéressés, le comportement d'un travailleur (ATF 130 III 699 consid. 5.2). Le salarié victime

- 17/20 -

C/14616/2013-3 d'une atteinte à sa personnalité contraire à cette disposition du fait de son employeur ou des auxiliaires de celui-ci (art. 101 al. 1 CO) peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO. Cette norme prévoit que celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement; l'ampleur de la réparation morale dépend avant tout de la gravité des souffrances consécutives à l'atteinte subie par la victime et de la possibilité de l'adoucir sensiblement par le versement d'une somme d'argent (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_419/2011 du 23 novembre 2011 consid. 7.4.1; ATF 137 III 303 consid. 2.2.2).

L'employeur est ainsi tenu de prendre des mesures adéquates si la personnalité du travailleur fait l'objet d'atteintes notamment de la part d'autres membres du personnel (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_680/2012 du 7 mars 2013 consid. 5.2; ATF 127 III 351 consid. 4b/dd; 125 III 70 consid. 3a).

3.2 En l'espèce, bien que le changement de direction et les nouvelles exigences qui en découlaient s'appliquaient à l'ensemble des employés du garage, les collègues de l'appelant entendus à titre de témoins ont toutefois confirmé que l'attitude de E\_\_\_\_\_ avait, à un moment donné, diamétralement changé à l'égard de l'appelant. Il avait commencé à s'adresser à lui sur un ton constamment sec et hautain, ce qu'il ne faisait pas avec d'autres employés. L'appelant, qui jusque-là était considéré et présenté comme un employé modèle, avait fait par la suite l'objet de remarques désobligeantes, d'une pression constante ainsi que d'une surveillance particulièrement invasive, au point que quatre personnes avaient été affectées à cette tâche par le directeur. Ce retournement de situation n'était en rien justifié, dès lors que le travail de l'appelant était irréprochable, tout comme son comportement envers ses collègues et la clientèle. A cet égard, l'avertissement qui lui a été signifié le 16 août 2011 pour avoir laissé durant quelques minutes les clés sur le contact d'un véhicule n'est pas fondé, puisqu'il s'agissait de la pratique adoptée par tous les employés au sein du garage et qu'aucun autre employé ne semble avoir reçu d'avertissement de ce fait. Par ailleurs, la révocation de sa dérogation lui permettant de commencer un quart d'heure plus tard le matin, notifiée soudainement après un an de pratique, sans motifs valables alors même que l'organisation du garage n'était pas entravée, n'apparaît pas non plus fondée.

Ces atteintes correspondent par ailleurs à celles décrites dans la plainte de l'appelant déposée à l'OCIRT. Le fait que d'autres employés se soient plaints des conditions de travail ne fait que renforcer le caractère inapproprié du comportement que pouvait adopter

E\_\_\_\_\_. Certains employés s'étaient d'ailleurs plaints directement auprès de ce dernier à la suite de l'entretien du 12 juillet 2012, lui reprochant d'être allé "trop loin" vis-à-vis de l'appelant.

Force est ainsi de constater que l'appelant a effectivement fait l'objet d'un traitement particulier et injustifié, portant atteinte à sa personnalité.

- 18/20 -

C/14616/2013-3

A la suite de ces événements, l'appelant a dû être hospitalisé d'urgence et a souffert d'une dépression sévère nécessitant un suivi psychiatrique. Si l'appelant avait déjà présenté à quelques occasions des symptômes d'anxiété, il n'en demeure pas moins que l'aggravation de son état de santé est manifestement liée aux pressions qu'il subissait sur son lieu de travail, le malaise s'étant d'ailleurs produit à la sortie d'un entretien avec le directeur qui s'était mal passé.

Par ailleurs, comme l'a à juste titre relevé le Tribunal, compte tenu des différents témoignages qui corroborent les déclarations générales de l'appelant, l'on ne saurait douter de sa sincérité lorsqu'il indique que sa vie privée avait pâti de cette situation, qu'il se rendait au travail "la boule au ventre" ou encore qu'il devait se cacher dans les toilettes pour pleurer en rentrant chez lui.

Au vu de ce qui précède, les atteintes subies par l'appelant dépassaient largement ce qui peut être raisonnablement toléré dans le cadre de rapports de travail.

Il n'est pas contesté que l'intimée ait pris des mesures organisationnelles en vue d'améliorer les conditions de travail à la suite des recommandations émises par l'OCIRT. Toutefois, ces mesures sont intervenues postérieurement à l'entretien du 27 juin 2012, soit après la survenance de l'incapacité de travail de l'appelant, datant du 12 juin 2012. Dès lors, l'intimée ne peut être suivie lorsqu'elle allègue avoir pris les mesures nécessaires pour sauvegarder les droits et la personnalité de son employé. Par ailleurs, l'on ne saurait reprocher à l'appelant de ne pas avoir informé plus tôt sa hiérarchie de ses difficultés. D'une part, il avait effectivement signalé les problèmes rencontrés à la responsable des ressources humaines lorsqu'il avait pris contact avec elle au sujet de ses vacances et aucune mesure n'avait été prise à cet égard. D'autre part, E\_\_\_\_\_ a reconnu avoir eu connaissance des plaintes du personnel relatives à sa façon de s'adresser à eux, sans pour autant modifier son comportement.

C'est dès lors à bon droit que le Tribunal a retenu que l'appelant avait été gravement atteint dans sa personnalité et lui a alloué une indemnité pour tort moral. La quotité de cette indemnité n'étant quant à elle pas contestée, elle sera confirmée.

Le jugement sera par conséquent confirmé dans son intégralité. 4. Des frais de justice compris entre 200 fr. et 10'000 fr., sont perçus dans les causes soumises à la Juridiction des prud'hommes, lorsque la valeur litigieuse excède 75'000 fr. devant le Tribunal des prud'hommes et 50'000 fr. devant la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice (art. 19 al. 3 let. c LaCC).

Attendu que la somme réclamée par l'appelant à l'intimée devant le premier juge était inférieure à 75'000 fr., sa demande n'a pas été taxée.

- 19/20 -

C/14616/2013-3

En revanche, la valeur litigieuse en appel est de l'ordre de 60'000 fr., de sorte qu'elle dépasse le seuil à partir duquel un émolument est perçu en seconde instance.

Les frais d'appel seront ainsi arrêtés à 500 fr. (art. 19 al. 3 let. c LaCC) et mis à la charge des parties pour moitié chacune, dans la mesure où elles succombent toutes deux dans leurs conclusions respectives (art. 106 al. 1 CPC).

Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \*

- 20/20 -

C/14616/2013-3 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 : A la forme : Déclare recevables l'appel et l'appel joint formés respectivement le 5 janvier 2015 par A\_\_\_\_\_ et le 3 février 2015 par B\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/510/2014 rendu le 1er décembre 2014 par le Tribunal des prud'hommes. Au fond : Les rejette et confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel à 500 fr. et les met à la charge des parties pour moitié chacune. Condamne en conséquence A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ à verser la somme de 250 fr. chacun à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Paola CAMPOMAGNANI, présidente; Monsieur Tito VILA, juge employeur, Monsieur Francis CROCCO, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

La présidente : Paola CAMPOMAGNANI

La greffière : Véronique BULUNDWE-LÉVY

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.