

GE_GERICHTE CAPH/154/2016 vom 5. September 2016

GE Cour de justice, 2016-09-05, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_154_2016

FR: GE_GERICHTE CAPH/154/2016 du 5 septembre 2016

IT: GE_GERICHTE CAPH/154/2016 del 5 settembre 2016

Erwägungen

E. 1

Selon l'art. 308 CPC, l'appel est recevable contre les décisions finales et incidentes de première instance, lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins. La valeur litigieuse étant, en l'espèce, supérieure à 10'000 fr., la voie de l'appel est ouverte. L'appel, écrit et motivé, est introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC). Le présent appel, conforme aux dispositions précitées, est recevable.

E. 2

juillet 2013, en se référant aux mesures économiques prises au sein du groupe, en lien avec la diminution du portefeuille de clients de l'appelante ainsi qu'à sa politique commerciale en termes de crédit, relevant en outre des difficultés relationnelles.

L'appelante a contesté, dans sa demande, l'existence de difficultés économiques de de l'intimée. Pour elle, la raison de son congé était d'attribuer le portefeuille de ses clients à d'autres membres de l'équipe, lesquels ne pouvaient être licenciés en raison des clauses de leur contrat.

Il est constant que l'intimée n'a pas fait état de difficultés économiques générales dans son courrier de motivation du congé, mais de mesures économiques limitées à un de ses secteurs, soit le groupe auquel appartenait l'appelante. Celle-ci ne remet en définitive pas en cause cette constatation, tout en considérant qu'elle n'était plus en mesure, du fait de son employeur, de maintenir ou développer son portefeuille de clients. Cela étant, elle perd de vue que cette circonstance était la conséquence de la modification de la politique commerciale de l'intimée en matière de crédits (motif expressément rappelé dans le courrier du 25 juillet 2013), que celle-ci pouvait librement décider. Au demeurant, cette modification a été initiée dès 2010 ou 2011, soit largement avant le congé de l'intimée; elle a été confirmée par les témoignages G_____, E_____ et F_____, et n'a pas été dictée par la situation de l'appelante. Quant à la réattribution des clients à des collaborateurs à la suite du congé, mentionnée en particulier par le témoin E_____, elle n'est pas décisive, dans la mesure où il est conforme au bon fonctionnement d'un établissement bancaire qu'un suivi soit assuré en tout temps, indépendamment des mouvements des employés. Enfin, aucun élément concret ne permet de retenir que l'intimée a préféré se séparer de l'appelante plutôt que d'autres collaborateurs plus récents, certes au bénéfice de conditions contractuelles différentes de celles de l'appelante, mais surtout recrutés dans une optique différente de la sienne. Le motif de restructuration donné par l'intimée est ainsi réel, et ne relève pas de la pure convenance de l'employeur, de sorte que l'on ne discerne pas de caractère abusif.

Pour le surplus, l'appelante se prévaut elle-même de difficultés relationnelles, relevant qu'elle se sentait marginalisée du fait de l'arrivée de dix-sept nouveaux collègues fin 2012. Ce motif mentionné par l'intimée dans sa lettre du 24 juillet

- 7/8 -

C/16480/2014-4 2013 correspond donc à la situation de fait présentée par l'appelante, de sorte qu'il doit être considéré comme conforme à la réalité.

L'intimée a ainsi pu démontrer que les motifs invoqués étaient réels et non pas mensongers. L'appelante n'a pour sa part pas apporté d'éléments suffisants pour accréditer la motivation qu'elle invoque, ni pour faire apparaître un abus dans la décision de l'employeur.

Il s'ensuit que les premiers juges ont à raison retenu que le licenciement de l'appelante n'était pas abusif. La décision entreprise sera dès lors confirmée.

E. 2.1

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 (art. 336 ss CO; ATF 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.1).

L'énumération de l'art. 336 al. 1 CO n'est 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 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2; 131 III 535 consid. 4). Le motif de la résiliation relève du fait et il incombe en principe au travailleur d'apporter la preuve d'un motif abusif; le juge peut cependant présumer un abus lorsque le motif avancé par l'employeur semble mensonger et que celui-ci ne parvient pas à en apporter la confirmation (ATF 130 III 699 consid. 4.1).

L'art. 336 al. 1 let. a CO, qui vise le congé discriminatoire, déclare qu'est abusif le congé donné 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. 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). En 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

- 6/8 -

C/16480/2014-4 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).

E. 2.2

En l'espèce, l'intimée a motivé par écrit le congé signifié à l'appelante le

E. 3

L'appelante, qui succombe, supportera les frais de son appel (art. 106 al. 1 CC), arrêtés à 1'000 fr. (art. 71 RTFCM), compensés avec l'avance déjà opérée, et acquise à l'ÉTAT DE GENÈVE. Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 8/8 -

C/16480/2014-4 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé par A_____ contre les chiffres 6 à 10 du jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 4 février 2016. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires de l'appel à 1'000 fr., compensés avec l'avance opérée, acquise à l'ÉTAT DE GENÈVE. Les met à la charge de A_____. Siégeant : Madame Sylvie DROIN, présidente; Madame Nadia FAVRE, juge employeur, Madame Christine PFUND, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

La présidente : Sylvie DROIN

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.