

# **GE\_GERICHTE CAPH/160/2018 vom 14. November 2018**

GE Cour de justice, 2018-11-14, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_160\\_2018](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_160_2018)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/160/2018 du 14 novembre 2018

IT: GE\_GERICHTE CAPH/160/2018 del 14 novembre 2018

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

Sont susceptibles d'appel les décisions finales ou incidentes de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC). En matière patrimoniale, l'appel est recevable si la valeur litigieuse au dernier état des conclusions de première instance est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). L'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'autorité compétente pour en connaître dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

### **E. 1.2**

En l'occurrence, l'appel, qui respecte les dispositions précitées, est recevable.

### **E. 1.3**

La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). Les faits pertinents, dont l'appelant soutenait qu'ils n'avaient pas été retenus par le Tribunal, ont été directement intégrés dans la partie en fait ci-dessus.

## **E. 2**

L'appelant reproche au Tribunal de ne pas avoir retenu le caractère abusif de son licenciement qu'il qualifie de congé-représailles.

- 9/15 -

C/4486/2014-5

### **E. 2.1**

Le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). 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 cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO; ATF 132 III 115 consid. 2.1 p. 116; 131 III 535 consid. 4.1 p. 537/538; cf. également ATF 134 III 67 consid. 4). L'énumération prévue à l'art. 336 CO - qui concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit et en aménage les conséquences juridiques pour le contrat de travail - n'est pas exhaustive et un abus du droit de mettre un terme au contrat de travail peut également se rencontrer dans d'autres situations, qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés à l'art. 336 CO. Le caractère abusif d'une résiliation peut découler non seulement de ses motifs, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit. Même lorsqu'elle résilie un contrat de manière légitime, la partie doit exercer son droit avec des égards. En particulier, elle ne peut se livrer à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Ainsi, une violation

grossière du contrat, par exemple une atteinte grave au droit de la personnalité (cf. art. 328 CO) dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître le congé comme abusif. L'appréciation du caractère abusif d'un licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances de l'espèce (cf. ATF 132 III 115 consid. 2.1 à 2.5; 131 III 535 consid. 4.2). En vertu de l'art. 336 al. 1 let. d CO, qui vise le congé de représailles (ou congé-vengeance), le licenciement est abusif s'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Les prétentions résultant du contrat de travail portent notamment sur des salaires, des primes ou des vacances (arrêt du Tribunal fédéral 4C\_237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.3 et les références citées). Le fait que l'employé se plaigne d'une atteinte à sa personnalité ou à sa santé et sollicite la protection de l'employeur peut aussi constituer une telle prétention (art. 328 CO; arrêts du Tribunal fédéral 4C\_343/2003 du 13 octobre 2003 consid. 7; 4C\_60/2006 du 22 mai 2006 consid. 7.3). L'employé doit être de bonne foi, laquelle est présumée (art. 3 al. 1 CC; arrêts 4A\_346/2009 du 20 octobre 2010 consid. 3.1; 4C\_60/2006 déjà cité consid. 7.1 et l'arrêt cité). Il importe peu qu'en réalité, sa prétention n'existe pas (ATF 136 III 513 consid. 2.4). Il suffit qu'il soit légitimé, de bonne foi, à penser que sa prétention est fondée (arrêt du Tribunal fédéral 4C\_171/1993 du 13 octobre 1993 consid. 2 publié in SJ 1995 p. 797).

- 10/15 -

C/4486/2014-5 L'employeur qui soutient que l'employé est de mauvaise foi doit l'établir (sur la preuve du contraire, cf. arrêt 4A\_474/2014 du 9 juillet 2015 consid. 6.2.1). Ainsi, alors que l'employé de bonne foi (art. 3 al. 1 CC) peut bénéficier de la protection de l'art. 336 al. 1 let. d CO sans démontrer le bien-fondé de sa prétention, l'employeur, de son côté, s'il entend établir la mauvaise foi de l'employé, doit démontrer que l'employé savait qu'il faisait valoir des prétentions totalement injustifiées (arrêts 4C.321/1999 déjà cité consid. 4b; 4C\_247/1993 du 6 avril 1994 consid. 3d), ou chicanières (arrêt 4A\_346/2009 déjà cité consid. 3.1) ou présentant un caractère téméraire (arrêt 4C\_247/1993 précité consid. 3d). Les prétentions émises par l'employé doivent encore avoir joué un rôle causal dans la décision de l'employeur de le licencier (ATF 136 III 513 consid. 2.6 p. 517). Ainsi, le fait que l'employé émette de bonne foi une prétention résultant de son contrat de travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné ultérieurement par l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine et qu'elle soit à tout le moins le motif déterminant du licenciement (arrêt du Tribunal fédéral 4C\_60/2006 déjà cité consid. 7.1 et les arrêts cités). 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).

## **E. 2.2**

En l'espèce, l'intimée a motivé le congé par le fait que l'appelant ne s'était pas présenté à l'entrevue organisée par son service des ressources humaines, faisant ainsi montre d'insubordination, et avait requis que les contacts à la suite de sa lettre de novembre 2012 se fassent par le truchement de son avocat. Elle considérait que cette attitude, jointe aux performances peu satisfaisantes de son employé, avait rompu le lien de confiance de sorte qu'elle entendait mettre un terme au contrat de travail. Il n'est pas contesté que l'appelant a renoncé de son propre chef à se rendre à l'entrevue mise sur pied par l'intimée pour discuter la situation dénoncée dans le courrier de novembre 2012, et qu'il a prié son employeur de s'adresser à son avocat. Ces éléments sont donc établis, et par conséquent ne sont pas

discutables. Pareil comportement est peu propice à trouver une solution dans le cadre de rapports de travail destinés à durer, de sorte qu'il n'y a pas lieu de reprocher à l'intimée de l'avoir considéré comme un obstacle à la poursuite des relations de travail. Le motif donné par l'intimée est ainsi réel. L'appelant pour sa part soutient que sa revendication exprimée dans le courrier de novembre 2012 a indisposé son employeur au point que celui-ci, qui n'avait donné

- 11/15 -

C/4486/2014-5 aucune suite, l'a congédié. Ce faisant, il perd de vue la circonstance que l'intimée a organisé une entrevue, à laquelle il ne s'est pas rendu, sans avoir régulièrement formé d'allégation sur le motif de ce refus de se présenter; ce n'est qu'en appel qu'il a pour la première fois allégué qu'il avait requis la présence de son avocat, ce qui avait été refusé. Cet allégué nouveau, outre qu'il n'est pas recevable, n'est pas assorti d'une offre de preuve autre que la lettre du conseil de l'appelant du 10 décembre 2012, laquelle ne fait aucune mention d'un supposé refus de présence de l'avocat. Il s'ensuit que l'intimée était fondée à considérer que son employé ne souhaitait pas faire d'effort de communication, faute d'avoir déféré à la convocation du

### **E. 3**

L'appelant fait encore grief aux premiers juges de ne pas avoir admis qu'il avait subi du mobbing.

#### **E. 3.1**

Le mobbing, qui contrevient à l'obligation de l'employeur de protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur (cf. art. 328 al. 1 CO), se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. Il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'a pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs. Le harcèlement est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut savoir admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_381/2014 du 3 février 2015 consid. 5.1; 4A\_680/2012 du 7 mars 2013 consid. 5.2). Mais il sied aussi de garder à l'esprit que le mobbing peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures justifiées (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_381/2014 du 3 février 2015, ibidem; 4A\_381/2011 du 24 octobre 2011 consid. 4). L'employeur qui n'empêche pas que son employé subisse un mobbing contrevient à l'art. 328 CO (ATF 125 III 70 consid. 2a p. 73). L'employeur répond du comportement de ses collaborateurs (art. 101 CO).

- 12/15 -

C/4486/2014-5 Une raison inhérente à la personnalité du travailleur présentant un lien avec les rapports de travail ou portant sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise est de nature à justifier une différence de traitement, par exemple la fréquence d'absences même non fautives pour une raison inhérente à la personne du travailleur est susceptible de justifier la réduction de prestations discrétionnaires de l'employeur (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3ème éd. 2014, p. 374).

### E. 3.2

En l'espèce, dans son appel, l'appelant se réfère à sept épisodes entre janvier et juin 2010 et quatre épisodes entre décembre 2011 et mars ou avril 2012, qui sous-tendent selon lui le mobbing dont il aurait été victime, dont le Tribunal n'aurait pas tenu compte dans leur ensemble. Aucun des témoignages recueillis n'a fait état d'un comportement de nature à isoler, à marginaliser, voire à exclure l'appelant sur son lieu de travail. Certes les témoins H\_\_\_\_\_, F\_\_\_\_\_, D\_\_\_\_\_ et G\_\_\_\_\_ ont témoigné que le précité appartenait au cercle des "défavorisés" en termes de planification d'horaires. L'appelant n'était donc pas le seul à faire les frais de ce que le témoin I\_\_\_\_\_ a qualifié d'erreurs dans la planification, étant précisé qu'à ses propres dires, il n'a eu qu'à une reprise durant son emploi à travailler seize heures d'affilée. Il s'agit là d'une situation qui ne correspond pas à la définition du mobbing telle que rappelée ci-dessus. Plus largement, s'il est vrai que le témoin D\_\_\_\_\_ (dont la déposition doit être appréciée avec circonspection compte tenu de la procédure prud'homale qu'il a lui-même diligentée contre l'intimée) a déclaré que pour I\_\_\_\_\_ l'appelant faisait partie des personnes qu'il n'aimait pas et dont il voulait se débarrasser, il a aussi ajouté qu'il n'y avait pas entre eux de problème relationnel dans le travail. Pour sa part, le témoin E\_\_\_\_\_ a rapporté que I\_\_\_\_\_ lui avait dit que l'appelant était un problème, sans autre précision, ce qui ne permet pas d'en tirer quoi que ce soit de concluant, étant précisé que I\_\_\_\_\_ a précisé qu'il n'avait rien contre son subordonné, mais qu'il constatait de graves défauts dans son travail et que ses absences répétées posaient un problème d'organisation. Ce dernier élément – établi – est de nature à rendre admissible une éventuelle différence de traitement. La démarche accomplie par le supérieur I\_\_\_\_\_ au domicile de l'appelant, ainsi que l'appel téléphonique pendant des vacances sont insolites; ni en tant que tels, ni même considérés en lien avec la situation susmentionnée, ils n'apparaissent atteindre une gravité particulière propre à attenter à la personnalité de l'employé. Quant aux blâmes reçus par l'appelant en mai 2010 et en mars 2012, ce dernier ne conteste pas qu'il n'avait pas pris son service à l'heure requise ni n'avait pas porté son uniforme ou qu'il avait négligé la voie de service. Ainsi, les sanctions prises à son endroit n'étaient pas dépourvues de justification et donc pas constitutives d'abus, quel qu'en soit le mérite en termes de proportionnalité ou de manque de mansuétude, qui relèvent toutefois de la latitude d'appréciation de l'employeur.

A

- 13/15 -

C/4486/2014-5 cet égard le témoin M\_\_\_\_\_ a déclaré que le second cas était à la limite de l'insubordination. S'agissant de l'épisode à la suite duquel des gardes auraient reçu une récompense, il n'a pas été établi si celle-ci a véritablement existé (les souvenirs des témoins I\_\_\_\_\_ et M\_\_\_\_\_ étant inexistantes respectivement flous et les déclarations J\_\_\_\_\_ et G\_\_\_\_\_ se référant à des rumeurs puisqu'ils n'étaient pas concernés, encore moins en quoi elle aurait consisté. En tout état, il ne s'agirait que d'un événement objectivement mineur et impropre à constituer un élément de mobbing. Enfin, s'agissant de la supposée pénibilité du poste de faction à la MISSION, les témoignages recueillis sont contradictoires, de sorte qu'il ne peut être tenu pour établi que cette affectation aurait été objectivement défavorable à l'appelant. Au demeurant, comme cela résulte du témoignage I\_\_\_\_\_, il n'est pas invraisemblable que des motifs objectifs tenant aux absences pour maladie de l'employé aient été susceptibles de justifier cette décision d'affectation. Pour le surplus, le certificat médical du 21 novembre 2016 est probant en ce qui concerne la maladie de l'appelant, de même que pour ce que celui-ci a pu en énoncer en termes de causalité au médecin auteur de

cette attestation. Il ne l'est en revanche pas pour la qualification juridique des faits ressentis par l'appelant comme constitutifs d'un mobbing. L'appelant voit encore une trace du harcèlement dont il aurait été l'objet dans le fait qu'il n'a précisément pas été incommodé durant une période de plus de dix- huit mois - au cours de laquelle il a même reçu une évaluation positive - laquelle correspondait à une procédure prud'homale intentée par l'un de ses collègues. On peine cependant à discerner la crainte qu'aurait inspirée une telle démarche judiciaire à l'employeur, qui aurait alors été en mesure de brider aussi longuement un responsable des gardes par hypothèse décidé à attenter à la personnalité de son subordonné. La thèse de l'appelant ne résiste pas à l'examen. L'appelant soutient encore que ses plaintes auprès du service des ressources humaines n'ont pas porté les fruits qu'il en attendait et qu'il n'a pas obtenu de réponses à ses sollicitations. Il méconnaît cependant que son comportement a fait l'objet d'avertissements motivés, qui n'appelaient pas de commentaires particuliers, et qu'à tout le moins un entretien a eu lieu en mai 2010; en outre, lorsqu'une réunion a été organisée en décembre 2012, il a renoncé de son propre chef à y participer. Quant à la non-comparution au Tribunal de la responsable du personnel, elle ne permet de tirer aucune conclusion pertinente, contrairement à l'avis de l'appelant, qui a au demeurant expressément renoncé à l'audition de ce témoin.

- 14/15 -

C/4486/2014-5 En définitive, au vu de ce qui précède, l'appelant a échoué à apporter un faisceau d'indices convergents suffisants, même considérés globalement, pour retenir qu'il aurait subi un mobbing au sens rappelé ci-dessus. Le jugement entrepris sera donc confirmé en tant qu'il a débouté l'appelant des conclusions en indemnité prises de ce chef.

#### **E. 4**

L'appelant, qui succombe, supportera les frais de son appel (art. 106 al. 1 CPC). Ceux-ci seront arrêtés à 400 fr. (art. 71 RTFMC), couverts par l'avance déjà opérée, acquise à l'Etat de Genève. Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \*

- 15/15 -

C/4486/2014-5 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé par A\_\_\_\_\_ contre le jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 11 août 2017 (JTPH/334/2017). Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais de l'appel à 400 fr., les met à la charge de A\_\_\_\_\_ et les compense avec l'avance de frais opérée, acquise à l'Etat de Genève. Siégeant : Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Michael RUDERMANN, juge employeur; Madame Marie-Thérèse LAMAGAT, 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.