

GE_GERICHTE CAPH/161/2014 vom 15. Oktober 2014

GE Cour de justice, 2014-10-15, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_161_2014

FR: GE_GERICHTE CAPH/161/2014 du 15 octobre 2014

IT: GE_GERICHTE CAPH/161/2014 del 15 ottobre 2014

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. En l'espèce, les dernières conclusions de l'intimée portaient sur un montant de 87'926 fr. (soit 67'926 fr. et 20'000 fr.) de sorte que l'appel est recevable. 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). En l'espèce, l'appel qui respecte les dispositions légales précitées, est recevable.

- 8/13 -

C/24374/2012-4

E. 2

L'appelante fait en premier lieu valoir que la lettre de l'intimée du 24 août 2012 ne vaut pas opposition au congé au sens de l'art. 336 b al. 1 CO, qui prévoit que la partie qui entend demander une indemnité pour licenciement abusif doit faire opposition par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé.

L'appelante n'explique en rien en quoi le courrier de l'intimée, intervenu avant la fin du délai de congé, qui indique clairement que celle-ci estime le congé infondé et réclame une indemnité pour résiliation injustifiée ne correspondrait pas aux exigences légales.

Contrairement à ce qu'estime l'appelante, c'est à juste titre que le Tribunal a retenu que l'appelante avait valablement fait opposition au congé. Ce grief doit par conséquent être rejeté.

E. 3

L'appelante estime que c'est à tort que le Tribunal a retenu que le licenciement était abusif. Selon elle, le licenciement était motivé par le fait que l'employée ne donnait pas satisfaction dans un poste à responsabilités et qu'elle ne voulait plus est pas revenir travailler.

E. 3.1

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 (ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 514; 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 réf. citées). L'art. 336 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive; cette liste n'est toutefois pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans

- 9/13 -

C/24374/2012-4 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 institution juridique est utilisée contrairement à son but (ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 514 s. et les nombreux arrêts cités).

E. 3.2

Pour juger si le congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel. Le fardeau de la preuve incombe à la partie qui entend en déduire un droit (art. 8 CC), à savoir généralement le travailleur. Comme le fait à établir est de nature psychique, la preuve est difficile à rapporter. C'est pourquoi la jurisprudence admet que 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 (arrêt du Tribunal fédéral 4A_408/2011 du 15 novembre 2011, consid. 5.2; 4A_190/2011 du 6 juin 2011 consid. 2.2). Si cette présomption facilite la preuve, elle n'en renverse cependant pas le fardeau; elle ne constitue qu'une preuve par indice. De son côté, l'employeur ne peut pas rester inactif; il doit apporter 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; arrêt du Tribunal fédéral 4A_408/2011 du 15 novembre 2011, consid. 5.2; 4A_665/2010 du 1er mars 2011, consid. 7.2). 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 le motif inadmissible, le contrat aurait tout de même été résilié; si tel est le cas, le congé n'est pas abusif. Il incombe à l'employeur d'établir qu'il aurait résilié le contrat même en l'absence du motif devant être considéré comme abusif (WYLER/ HEINZER, op. cit., p. 644; arrêt du Tribunal fédéral 4A_316/2012 du 1er novembre 2012, consid. 2.1; 4A_430/2010 du 15 novembre 2011, consid. 2.1.3).

E. 3.3

En l'espèce, il ressort du dossier, en particulier de la lettre de licenciement, de l'audition de l'appelante le 11 juin 2013 et du témoignage de G_____, que le motif du congé résidait d'une part dans l'absence pour cause de maladie de l'intimée et, d'autre part, dans le fait que, selon son employeur, l'intimée ne répondait pas aux exigences élevées du poste qu'elle occupait en ce sens qu'elle n'était pas "transparente et performante", selon les termes utilisés

par G_____. L'absence pour cause de maladie de l'intimée ne constitue pas un motif de congé digne de protection, conformément à l'art. 336 al. 1 let. a. CO. En effet, l'on ne saurait considérer in casu que l'absence de l'intimée pour une durée de 5 mois –

- 10/13 -

C/24374/2012-4 soit de mars 2012 avec un retour prévu en août 2012 - a porté, sur un point essentiel, un préjudice grave au travail dans l'entreprise. Aucun témoin n'a déclaré que cette absence avait eu des conséquences importantes sur la bonne marche du travail, même si le "rush" pour le travail de "reporting" avait effectivement lieu aux mois de mars et avril et que l'absence de l'intimée a provoqué une redistribution des tâches dans toute l'équipe. Le fait que le licenciement a été signifié moins d'un mois avant le retour envisagé de l'intimée à son travail indique au contraire que l'appelante ne souhaitait pas que celle-ci reprenne son poste. Il convient par conséquent de déterminer si, sans l'absence pour cause de maladie, l'appelante aurait néanmoins licencié l'intimée. A cet égard la Cour constate qu'aucun témoin n'a indiqué qu'un tel licenciement avait été envisagé avant le congé-maladie de l'intimée. L'intimée n'a qui plus est jamais reçu d'avertissement relatif à un éventuel licenciement. Il n'est pas contesté que l'intimée a donné satisfaction à son employeur de 2007 à juin 2011. Par contre, il ressort de l'évaluation établie en février 2012, que ses débuts dans son nouveau poste de "deputy QI manager" ont été difficiles, notamment en raison d'une part de son manque de formation et, d'autre part, de ses rapports parfois tendus avec ses collègues. A titre préalable, il convient de relever que les accusations de mobbing formulées par l'intimée, contestées par l'appelante, n'ont pas été établies par les enquêtes. Le seul témoignage faisant état d'une "certaine connivence" de trois employées à ne pas intégrer l'intimée doit être apprécié avec réserve, dans la mesure où il émane d'une ex-employée elle-même en litige avec la banque et qui ne travaillait au demeurant pas dans le même département que l'intimée. Comme l'a relevé à juste titre le Tribunal, il résulte des enquêtes, en particulier de l'audition du témoin E_____, que l'employeur a eu une certaine part de responsabilité s'agissant du manque de formation de l'intimée. Il était en effet clair dès le départ que l'intimée aurait besoin d'être formée à ses nouvelles tâches, lesquelles étaient, comme le relève l'appelante, complexes et sensibles. Or, les collègues de B_____ n'ont eu que peu de temps à consacrer à cette mission, compte tenu de leur charge de travail importante. S'il est vrai que l'intimée semble avoir eu une attitude passive et aurait probablement pu et dû prendre plus énergiquement sa formation en main, ce qui lui était possible de faire dans la mesure où elle avait accès à de nombreux documents (témoins D_____ et G_____), l'appelante ne pouvait pas attendre d'elle qu'elle soit rapidement opérationnelle dans son nouveau poste sans un encadrement suffisamment constant.

- 11/13 -

C/24374/2012-4 Quant à l'attitude de l'employée envers ses collègues, tant les enquêtes que la lecture des e-mails produits par l'appelante permettent de retenir que, s'il y a eu quelques tensions, imputables en partie au comportement de l'intimée mais également à des lacunes dans l'organisation du département, ces difficultés n'ont pas atteint un seuil de gravité tel qu'il justifiait son licenciement. Le point de désaccord central à cet égard semble avoir été la répartition des tâches entre l'intimée et E_____, question qui a finalement été tranchée par D_____, suite à plusieurs séances de médiation. Les faiblesses du travail fourni par l'intimée ont été relevées dans son évaluation de février 2012, intervenue peu avant son congé-maladie. Or, rien dans cette évaluation ne permet de retenir que, sans le congé-maladie, les problèmes en question auraient conduit au licenciement de l'intimée. La

supérieure de l'intimée s'est au contraire déclarée confiante que, suite à la clarification de la répartition des tâches, celle-ci serait en mesure de gérer avec succès les travaux qui lui étaient confiés. Compte tenu de ce qui précède, la Cour retiendra que l'appelante, qui avait la charge de la preuve sur ce point conformément à la jurisprudence précitée, n'a pas établi qu'elle aurait licencié l'intimée en juillet 2012 sans son absence pour cause de maladie, laquelle l'a fait apparaître comme peu "transparente et performante" aux yeux de sa cheffe, G_____. Par ailleurs, le fait que l'intimée ait confié à l'expert, dans le cadre de l'expertise médicale, qu'elle ne désirait plus travailler auprès de A_____ ne constitue pas un motif justifiant le congé. En effet, une telle déclaration, adressée à un médecin et non directement à l'employeur, alors que l'intimée était sous médicaments (p. 6 du rapport d'expertise) et fragilisée psychologiquement, devait être appréciée avec circonspection par l'employeur. Celui-ci aurait dû à tout le moins interpellé l'employée sur ses intentions, avant de prendre quelque mesure que ce soit. Dans la mesure où cela n'a pas été fait et où l'appelante n'a pas laissé à l'intimée la possibilité de lui communiquer ses intentions, il est inutile de spéculer sur la teneur de celles-ci. Au demeurant, la lettre de licenciement n'indique pas que les rapports de travail prennent fin d'entente entre les deux parties. C'est ainsi à juste titre que le Tribunal a considéré que le congé était abusif. Le montant de l'indemnité allouée par le Tribunal n'est pas critiqué par l'appelante et est conforme aux critères posés par l'art. 336 a CO. Le jugement querellé doit par conséquent être confirmé.

- 12/13 -

C/24374/2012-4

E. 4.1

Sur la base de l'art. 116 CPC, qui permet aux cantons de prévoir des dispenses de frais plus larges, le législateur genevois a prévu la gratuité des procédures prud'homales pour toutes les affaires dont la valeur litigieuse ne dépasse pas 75'000 fr. en première instance et 50'000 fr. en appel (art. 19 al. 3 let c LaCC). Il a en outre prévu que dans les causes soumises à la Juridiction des prud'hommes, il n'est pas alloué de dépens ni d'indemnité pour la représentation en justice (art. 22 al. 2 LaCC). Les frais judiciaires, fixés et répartis d'office, sont mis à la charge de la partie qui succombe (art. 105 et 106 CPC).

E. 4.2

En l'espèce, la répartition et la fixation des frais telle qu'opérée par le Tribunal n'est remise en cause par aucune des parties et peut être confirmée. Compte tenu de la valeur litigieuse, des intérêts en jeu et de la complexité de la cause, les frais judiciaires d'appel seront fixés à 2'000 fr. (art. 5 et 71 RTFC) et mis à charge de l'appelante qui succombe. Il ne sera pas alloué de dépens. * * * * *

- 13/13 -

C/24374/2012-4 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé par A_____ contre le jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 31 mars 2014. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel à 2'000 fr. et condamne A_____ à les verser à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire. Siégeant : Madame Fabienne GEISINGER-MARIETHOZ, présidente; Madame Nadia FAVRE, juge employeur, Madame Christiane VERGARA PIZZETTA, 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.