

GE_GERICHTE CAPH/181/2018 vom 7. Dezember 2018

GE Cour de justice, 2018-12-07, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_181_2018

FR: GE_GERICHTE CAPH/181/2018 du 7 décembre 2018

IT: GE_GERICHTE CAPH/181/2018 del 7 dicembre 2018

Erwägungen

E. 1.1

Interjeté contre une décision finale (art. 308 al. 1 let. a CPC) auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ) dans une affaire patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC), dans le délai utile de trente jours et selon la forme prescrite par la loi (art. 142 al. 1 et 3, art. 311 CPC), l'appel est recevable.

- 10/15 -

C/22901/2016-4

E. 1.2

La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

E. 2

En substance, l'appelante reproche au Tribunal des prud'hommes d'avoir retenu que l'intimé pouvait considérer de bonne foi qu'il allait être inclus dans le plan social, ses attentes ayant été déçues de manière déloyale. Or, ses supérieurs hiérarchiques s'étaient entretenus directement avec lui à plusieurs reprises afin de lui faire part du fait que ses performances étaient insatisfaisantes et son salaire avait subi préalablement une diminution pour les mêmes raisons; les règles de la bonne foi n'avaient par conséquent pas été violées, le licenciement n'était pas abusif et la banque n'avait pas porté atteinte à la personnalité de l'employé. Pour le surplus, l'appelante a expliqué que les 25 millions de francs mentionnés dans le contrat de travail de l'intimé se rapportaient à l'acquisition par celui-ci d'une nouvelle clientèle. L'intimé avait en effet été employé justement pour développer et concrétiser des opportunités ou faire venir ses relations, conformément à ce qu'il avait promis lors de son engagement; en attendant, la banque lui avait attribué certains clients. Compte tenu de l'absence totale de résultats, la décision avait été prise de licencier l'intimé, ce qui avait été fait après sa période d'incapacité de travail et ses vacances. L'appelante a enfin rappelé être soumise à des règles strictes dictées par la FINMA et à des dispositions légales visant notamment la lutte contre le blanchiment d'argent. Les nouveaux clients devaient par conséquent être en mesure de prouver ou à tout le moins de fournir des indices suffisants de respectabilité, conditions nécessaires à l'ouverture d'un compte au sein de la banque. Si les conditions étaient remplies, la banque n'avait bien évidemment aucun intérêt à refuser l'ouverture d'un nouveau compte. 2.1.1 Aux termes de 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 (ATF 136 III 513

consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.1). 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; 131 III 535 consid. 4.1). Est abusif le congé donné pour un des motifs énumérés à l'art. 336 CO, qui concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit et y assortit les conséquences juridiques adaptées au contrat de travail. 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

- 11/15 -

C/22901/2016-4 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 congé 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; 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).

2.1.2 Un plan social a pour fin d'atténuer les effets pour les travailleurs concernés de licenciement pour motifs économiques. Au sens large, il fait partie des mesures destinées à protéger le travailleur en cas de licenciements collectifs (ATF 133 III 213 consid. 4.3 et les arrêts cités). Il est admis qu'en matière d'allocation de prestations convenues dans le plan social, l'employeur ne peut désavantager l'un de ses employés par rapport aux autres sans raison. En particulier, l'employeur ne peut pas différer volontairement le licenciement d'un employé afin qu'il ne remplisse plus les conditions formelles pour accéder au plan social préparé pour tous les collaborateurs licenciés (CAPH/GE du 14 mars 2007, in JAR 2008, p. 386). Jurisprudence et doctrine déduisent de l'obligation incombant à l'employeur de protéger la personnalité de l'employé (art. 328 CO) ainsi que des règles générales sur la protection de la personnalité (art. 28 ss CC), l'existence d'un principe général d'égalité de traitement (ATF 129 III 276 consid. 3.1, trad. in JdT 2003 I p. 346; WYLER, Droit du travail, 3ème éd., 2014, p. 369; REHBINDER, Berner Kommentar, n. 8 ad art. 328 CO; DUC/SUBILIA, Commentaire du contrat individuel de travail, 1998, n. 23 ad art. 322d CO ; BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/BRUCHEZ, Commentaire du contrat de travail, 3e éd. 2004, n. 8 ad art. 328 CO). Le principe de l'égalité de traitement dans les rapports de travail a pour effet que l'employeur ne saurait placer arbitrairement ou sans motif justifié certains travailleurs dans une situation moins favorable que la majorité des travailleurs se trouvant dans une

- 12/15 -

C/22901/2016-4 situation comparable (CAPH/46/2007 du 14 mars 2007 publié in JAR 2008 p. 386 et les réf. citées).

E. 2.2

En l'espèce, le plan social proposé par la banque pour atténuer les effets du licenciement collectif d'une vingtaine d'employés prévoyait expressément qu'il ne s'appliquerait pas aux personnes licenciées en raison de leurs performances insatisfaisantes ou de leur mauvais comportement. L'intimé a été engagé par l'appelante en qualité de "Senior Relationship Manager, Private Banking", avec le titre de Directeur et un salaire mensuel brut minimum de 18'750 fr. Il ressort de la procédure que son engagement avait été précédé d'échanges avec l'appelante, soit pour elle C_____, auquel l'intimé avait fait parvenir divers documents dont un business plan, des objectifs chiffrés, ainsi qu'une liste des clients dont il s'occupait au sein d'un autre établissement bancaire et de ses futurs "prospects". Dans le business plan, l'intimé mentionnait son futur rôle au sein de l'appelante comme celui d'un "chasseur" et fournissait une liste des pays dans lesquels il entendait rechercher ses futurs clients. Lors de son audition devant le Tribunal des prud'hommes, l'intimé a par ailleurs expliqué que lorsqu'il avait commencé à travailler au sein de l'appelante, il lui avait été demandé de chercher des nouveaux clients. Il est par conséquent établi que, conformément à ce qu'a soutenu l'appelante, il était attendu de l'intimé qu'il apporte de nouveaux clients, ce dont il était parfaitement conscient, comme le démontrent d'une part ses propres déclarations et d'autre part les documents qu'il a adressés à l'appelante peu avant son engagement, lesquels sont pertinents, contrairement à ce qu'a retenu à tort le Tribunal des prud'hommes. Sur cette base, l'appelante pouvait par conséquent s'attendre à ce que l'intimé, qui avait fait état de ses clients existants, de ses "prospects" et d'objectifs chiffrés élevés, parvienne, rapidement après son engagement, à lui apporter une nouvelle clientèle. Ce point est acquis, quand bien même il n'est pas établi que des objectifs chiffrés ont été formellement fixés à l'intimé. Il est également établi que pendant toute la durée de son activité au sein de l'appelante, l'intimé n'est pas parvenu, contrairement à ce qui était attendu de lui, à se constituer une clientèle personnelle, exception faite d'un seul client. L'intimé travaillait certes beaucoup selon les déclarations de I_____, son assistante personnelle et il ressort de la procédure que l'appelante a refusé d'accepter les clients qu'il proposait, le refus provenant, toujours selon I_____, du fichier central ou du "compliance service". Or, les dispositions légales sont strictes et les établissements bancaires doivent effectuer des vérifications sérieuses avant d'ouvrir un compte pour un nouveau client, la provenance de l'argent devant notamment être vérifiée. L'intimé ayant été engagé par l'appelante avec l'objectif d'apporter de nouveaux clients, il ne

- 13/15 -

C/22901/2016-4 fait aucun doute que si ces derniers avaient rempli toutes les conditions pour être acceptés, l'appelante ne les aurait pas refusés, un tel refus étant manifestement contraire à ses intérêts. Il appartenait en réalité à l'intimé d'apporter à son employeur des affaires et des clients compatibles avec sa stratégie et en mesure, pour ces derniers, de répondre positivement aux exigences du service de "compliance". Tel n'a pas été le cas et ce pendant toute la durée des relations de travail. Il est dès lors établi, sur la base de ce qui précède que, contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal des prud'hommes dans le jugement attaqué, les objectifs que l'intimé devait atteindre, à savoir trouver de nouveaux clients, n'ont jamais été concrétisés, l'intimé ne s'étant occupé que de comptes hérités d'un précédent gestionnaire ou dont les clients avaient été trouvés par la banque, exception faite d'un seul. Contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal des prud'hommes, l'intimé ne saurait par conséquent se prévaloir du fait que les avoirs dont il s'occupait ont, à un certain moment, dépassé les 25 millions de francs, dans la mesure où il ne s'agissait pas, à tout le moins pour

l'essentiel, d'avoirs qu'il avait personnellement amenés à la banque. L'intimé n'ignorait pas que son employeur était insatisfait de ses prestations. En effet, par courrier du 25 janvier 2016, la banque l'a informé de ce que son salaire annuel serait réduit à 200'000 fr. à compter du 1er mars 2016, cette modification étant due au fait que ses objectifs pour l'année 2015 n'avaient pas été atteints. L'intimé a contresigné ce courrier pour accord, sans en contester la teneur. Il ressort par ailleurs des différents échanges intervenus durant le mois de juin 2016 avec G_____, son supérieur hiérarchique, que la situation ne s'était pas améliorée: l'intimé n'avait proposé à la banque que des affaires non compatibles avec sa politique (par exemple: prêts hypothécaires au Royaume-Uni) ou que des clients qu'elle ne souhaitait pas accepter pour des raisons de "compliance" (tels que les clients iraniens). Sur ce point, l'intimé ne saurait se prévaloir des encouragements reçus de F_____ auquel il avait transmis son budget 2016 pour l'Iran, étant relevé que ce dernier n'était pas son supérieur hiérarchique et qu'il n'a fait que lui adresser des encouragements d'ordre général, ce qui ne change rien au fait que l'intimé n'est pas parvenu, pendant toute la durée de son emploi au sein de l'appelante, à développer sa clientèle, contrairement à ce qu'il était censé faire; son salaire et ses frais n'étaient par conséquent même pas couverts par les revenus générés par les comptes dont il s'occupait. L'intimé a certes reçu la lettre circulaire du 13 juin 2016 l'informant que son employeur envisageait un licenciement collectif. Il ne pouvait toutefois, de ce seul fait, considérer qu'en cas de licenciement il serait automatiquement bénéficiaire du plan social, dans la mesure où, d'une part, tous les employés de l'appelante, même ceux ayant conservé leur poste, avaient été informés de ce licenciement collectif et invités à faire part de leurs observations ou

- 14/15 -

C/22901/2016-4 propositions et où, d'autre part, l'intimé savait que son employeur était insatisfait de ses prestations. Or, le courrier du 13 juin 2016 précisait expressément que le plan social ne s'appliquerait pas aux employés licenciés en raison de l'insuffisance de leurs performances notamment. Par ailleurs, des échanges entre l'intimé et G_____, lors desquels celui-ci a réitéré l'insatisfaction de la banque, sont intervenus immédiatement après l'envoi du courrier du 13 juin 2016. Au vu de ce qui précède, il sera retenu que la banque a établi que l'intimé avait été engagé dans l'idée qu'il lui procurerait de nouveaux clients, cet objectif, dont l'intimé était conscient, n'ayant jamais été atteint. L'appelante a également démontré que l'intimé connaissait son insatisfaction à tout le moins depuis le mois de janvier 2016, la situation ne s'étant pas améliorée depuis lors. Dès lors, les motifs allégués par l'appelante pour justifier le licenciement de l'intimé, à savoir l'insuffisance de ses prestations et performances, apparaissent réels et non abusifs. Son exclusion du plan social n'est par conséquent pas constitutive d'une inégalité de traitement, l'intimé, dont le licenciement n'était pas motivé par une suppression de poste mais par l'insuffisance de ses prestations, ne pouvant prétendre en bénéficier. Le congé a certes été notifié à l'intimé tout de suite après la période de licenciement prévue par le plan social; ce seul point ne saurait toutefois suffire à considérer qu'il devait être inclus dans ledit plan. En effet, l'intimé avait été totalement ou partiellement incapable de travailler du 21 avril au 11 juillet 2016, puis en vacances, ce qui permet d'expliquer qu'il n'ait pas été licencié plus tôt, son employeur ayant attendu qu'il recouvre sa pleine capacité de travail et qu'il revienne de congé pour le faire, ce qui ne saurait lui être reproché à faute. Au demeurant, quoiqu'il en soit et conformément à ce qui a été développé ci-dessus, l'intimé, licencié en raison de l'insuffisance de ses performances, ne pouvait exiger l'application en sa faveur du plan social. Au vu de ce qui

précède, le jugement attaqué sera annulé et l'intimé débouté de ses prétentions.

E. 3

La procédure, tant en première qu'en seconde instance, est gratuite (art. 22 al. 2 LaCC; art. 71 RTFMC). * * * * *

- 15/15 -

C/22901/2016-4 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté par A_____ SA contre le jugement JTPH/22/2018 rendu le 29 janvier 2018 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/22901/2016-4. Au fond : Annule ledit jugement et statuant à nouveau: Déboute B_____ de toutes ses prétentions. Dit que la procédure, de première instance et d'appel, est gratuite. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Madame Paola CAMPOMAGNANI, présidente; Madame Nadia FAVRE, juge employeur; Monsieur Thierry ZEHNDER, juge salarié; 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.