

GE_GERICHTE CAPH/197/2015 vom 27. November 2015

GE Cour de justice, 2015-11-27, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_197_2015

FR: GE_GERICHTE CAPH/197/2015 du 27 novembre 2015

IT: GE_GERICHTE CAPH/197/2015 del 27 novembre 2015

Erwägungen

E. 3

L'appelante fait grief au Tribunal d'avoir refusé l'audition de F. _____ à titre de témoin.

3.1.1 Toute partie a droit à ce que le tribunal administre les moyens de preuve adéquats proposés régulièrement et en temps utile (art. 152 al. 1 CPC). Ce droit à la preuve découle du droit d'être entendu (art. 29 al. 2 Cst; ATF 132 V 368 consid. 3.1 et les références; arrêt du Tribunal fédéral 5A_403/2007 du 25 octobre 2007). La preuve ne doit être administrée que pour les faits pertinents, mais non pour ceux qui ne pourraient en rien modifier la décision (art. 8 CC; ATF 132 III 222 consid. 2.3). Le juge peut renoncer à une mesure d'instruction pour le motif qu'elle est manifestement inadéquate, porte sur un fait non pertinent ou n'est pas de nature à ébranler la conviction qu'il a acquise sur la base des éléments déjà recueillis (arrêt du Tribunal fédéral 5A_540/2012 du 5 décembre 2012). 3.1.2 Dans les litiges de droit du travail dont la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr., le tribunal établit les faits d'office, en application de la maxime inquisitoire sociale (art. 247 al. 1 et al. 2 let. b ch. 1 CPC). Le Tribunal fédéral a considéré que violait la maxime inquisitoire sociale le juge qui concluait qu'une partie n'avait pas valablement cité son témoin, alors que celle-ci lui avait indiqué, par courrier, qu'elle n'avait pas de document attestant de ses allégations mais un témoin. Le Tribunal fédéral a cependant précisé que le juge aurait pu refuser d'entendre ce témoin s'il pouvait, par une appréciation anticipée des preuves non arbitraire, considérer que la vérité était déjà établie et que le résultat de cette mesure probatoire ne pouvait plus l'influencer (arrêt du Tribunal fédéral 4A_544/2010 du 8 décembre 2010 consid. 2.1).

- 11/19 -

C/10476/2014-1 3.1.3 Toute personne qui n'a pas la qualité de partie peut témoigner sur des faits dont elle a eu une perception directe (art. 169 CPC). Lorsqu'une personne morale est partie au procès, ses organes sont traités comme une partie dans la procédure d'administration des preuves (art. 159 CPC). Constituent des organes au sens de cette disposition, les organes de fait d'une société, soit les personnes qui - sans être désignées formellement en qualité d'organes - prennent en fait les décisions réservées à ces derniers ou se chargent de la gestion proprement dite (ATF 136 III 14 consid. 2.4; 121 III 176 consid. 4a; 114 V78 consid. 3; SCHWEIZER, CPC, Code de procédure civile commenté, BOHNET/HALDY/JEANDIN/ SCHWEIZER/TAPPY [éd.], 2011, n. 14 ad art. 159 CPC). Les personnes autorisées à représenter la personne morale en justice ne doivent être interrogées que comme partie (art. 159 CPC) et non comme témoin (art. 169 CPC). La société a le droit de désigner, pour la représenter en justice, l'organe qui a personnellement connaissance des faits de la cause. Il appartient en revanche au tribunal de diriger la procédure et l'administration des preuves et, en particulier, de désigner parmi les différentes personnes que la société entend faire interroger, celle qui le sera (arrêt du Tribunal fédéral

4A_415/2014 du 12 janvier 2015 consid. 1.3, 1.4 et 2). 3.2.1 En l'espèce, F._____ est une associée non gérante et sans signature de l'appelante. Cependant, elle indique avoir assisté à la séance du 24 février 2012, relative au licenciement de l'intimé. Selon la convention du 1er septembre 2011, elle était remplacée par l'intimé dans le développement commercial de l'appelante, quand cela était nécessaire. Enfin, elle a signé la convention relative au transfert de l'activité indépendante de l'intimé à l'appelante et à K._____, et s'est engagée à tout mettre en œuvre pour assurer et garantir le développement des affaires et la pérennité de l'entreprise. A la lumière de ces éléments, la Cour conclut que F._____ a un pouvoir décisionnel au sein de l'appelante et est ainsi un organe de fait de celle-ci. Conformément aux principes rappelés ci-dessus, le Tribunal était donc libre de choisir d'entendre, au titre d'organe de l'appelante, K._____, associé-gérant de celle-ci, plutôt que F._____. 3.2.2 En tout état et même en considérant que F._____ aurait pu être entendue à titre de témoin, force est de constater que l'appelante n'a pas clairement requis son audition devant le Tribunal. En effet, l'allégation de l'appelante selon laquelle elle aurait requis cette audition, repose sur les termes de son courrier du 3 octobre 2014 indiquant qu'elle fournissait notamment "5) Le nom des personnes concernées (dans le pv du 24.2.2012)", sans que des termes tels que "témoins", "audition" ou "entendu" ne soient utilisés. Le Tribunal des prud'hommes n'a ainsi pas violé la maxime

- 12/19 -

C/10476/2014-1 inquisitoire sociale en considérant que l'appelante n'avait pas produit de liste de témoins dans le délai imparti pour ce faire. Au demeurant, il ne découle pas du procès-verbal de l'audience du 6 novembre 2014 que l'appelante se soit opposée à la clôture de l'instruction au motif que F._____ n'avait pas été entendue. 3.2.3 A titre superfétatoire, la Cour relèvera enfin que l'audition de F._____, dont les déclarations devraient être appréciées avec circonspection en raison de sa qualité d'associée de l'appelante, n'aurait pas été susceptible d'apporter des éléments pertinents pour l'issue du litige. En effet, s'agissant de la confirmation de la tenue et du contenu de la réunion du 24 février 2012, F._____ s'est déjà prononcée dans le cadre de son courrier du 4 novembre 2014 et sa version est contestée par l'intimé. A la lumière de l'écriture d'appel, F._____ devrait ensuite témoigner du fait que le salaire de mars et avril 2012 a été payé à l'intimé en raison du fait que celui-ci était dans une situation financière difficile. Or, ce motif est contredit tant par le procès-verbal du 24 février 2012 qui indique que lesdits salaires seraient versés "en respect du contrat de travail", que par les déclarations de K._____ devant le Tribunal, selon lesquelles ces versements étaient motivés par la bonne collaboration de l'intimé, ce qui atteste également du fait que l'intimé a poursuivi son activité au service de l'appelante au-delà du 24 février 2014. Au vu de ce qui précède, le fait que F._____ n'ait pas été entendue n'est pas critiquable.

E. 4

L'appelante fait grief au Tribunal des prud'hommes d'avoir violé la maxime inquisitoire sociale en investiguant insuffisamment le motif du licenciement.

E. 4.1

Le devoir d'interpellation du juge dépend des circonstances concrètes, notamment de la difficulté de la cause, du niveau de formation des parties et de leur représentation éventuelle par un mandataire professionnel. Il concerne avant tout les personnes non assistées et dépourvues de connaissances juridiques (arrêt du Tribunal fédéral 4D_57/2013 du 2

décembre 2013 consid. 3.2). La maxime inquisitoire sociale ne modifie en rien la responsabilité des parties quant à la détermination des faits. Les parties ne sont pas dispensées de collaborer activement à l'établissement des faits pertinents pour le sort de la cause ni d'offrir les preuves à administrer cas échéant (arrêt du Tribunal fédéral 4A_701/2012 du 19 avril 2013 consid. 1.2.). La maxime inquisitoire sociale n'oblige pas le juge à instruire d'office le litige lorsqu'un plaideur renonce à expliquer sa position; en revanche, elle le contraint à interroger les parties et à les informer de leur devoir de collaborer à l'instruction et de fournir des preuves (ATF 139 III 13 consid. 3.2).

- 13/19 -

C/10476/2014-1

E. 4.2

En l'espèce, à teneur du procès-verbal du 24 février 2012 produit devant le Tribunal par l'appelante, K. _____ avait apporté "la preuve" que l'intimé ne respectait pas l'accord du 1er septembre 2011 et démarchait la clientèle cédée.

Or, l'appelante n'a fourni aucune offre de preuve sur ce point devant le Tribunal. Interrogé sur cette question, K. _____ a indiqué que deux ans et demi après les faits, il ne se souvenait plus de la manière dont l'intimé avait "débordé" dans son activité, soit comment il aurait violé son contrat de travail.

Au demeurant, l'appelante ne développe pas, dans son écriture d'appel, les motifs du licenciement et n'explique pas comment un complément d'enquêtes permettrait à son associé-gérant de fournir des explications sur des points sur lesquels il a déjà été interrogé sans pouvoir fournir de réponse utile. La Cour n'identifie donc aucune violation des règles de l'instruction par le Tribunal des prud'hommes à ce titre.

E. 5

L'appelante fait grief au Tribunal des prud'hommes de l'avoir condamnée à payer à l'intimé une commission de 3% sur le chiffre d'affaires de 2011 et 2012. Elle allègue que la convention du 1er septembre 2011 a abrogé la clause l'obligeant à verser une telle commission, qui était prévue dans le contrat de travail du 31 mars 2011. 5.1.1 Aux termes de l'article 322b al. 1 CO, s'il est convenu que le travailleur a droit à une provision sur certaines affaires, elle lui est acquise dès que l'affaire a été valablement conclue avec le tiers. La provision est une forme de rémunération liée au résultat. Elle se calcule plus particulièrement sur les affaires conclues par le travailleur. Il faut, sauf convention contraire, que le travailleur, pendant le rapport contractuel, procure une affaire concrète ou trouve un client disposé à conclure ; il doit ainsi exister un rapport de causalité entre l'activité du travailleur et la conclusion du contrat. Le but économique de la provision est de motiver le travailleur et de l'intéresser au résultat de son travail (ATF 139 III 124 consid. 5.1; 128 III 174 consid. 2b; DANTHE, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 5 ad art. 322b CO, p. 153). 5.1.2 En présence d'un litige sur l'interprétation d'un contrat, le juge doit tout d'abord s'efforcer de déterminer la commune et réelle intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexacts dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention (art. 18 al. 1 CO; ATF 131 III 606 consid. 4.1; 128 III 419 consid. 2.2; 127 III 444 consid. 1b; 125 III 305 consid. 2b). Si la volonté réelle des parties ne peut pas être établie ou si les volontés intimes divergent, le juge doit interpréter les déclarations et les comportements selon la théorie de la confiance,

en recherchant comment une déclaration ou une attitude pouvait être comprise de bonne foi en fonction de l'ensemble des circonstances (interprétation dite objective; ATF 128 III 419

- 14/19 -

C/10476/2014-1 consid. 2; 127 III 444 consid. 1b; 126 III 59 consid. 5b; 126 III 375 consid. 2e/aa; 125 III 305 consid. 2b).

Pour interpréter une clause contractuelle selon le principe de la confiance, il convient de partir en premier lieu du texte de ladite clause. En règle générale, les expressions et termes choisis par les cocontractants devront être compris dans leur sens objectif. Un texte clair prévaudra en principe, dans le processus d'interprétation, contre les autres moyens d'interprétation. Toutefois, il ressort de l'article 18 al. 1 CO que le sens d'un texte, même clair, n'est pas forcément déterminant et que l'interprétation purement littérale est au contraire prohibée. En effet, même si la teneur d'une clause contractuelle paraît claire à première vue, il peut résulter d'autres conditions du contrat, du but poursuivi par les parties ou d'autres circonstances que le texte de la clause litigieuse ne restitue pas exactement le sens de l'accord conclu (ATF 131 III 606 consid. 4.2; 128 III 265 consid. 3a; 127 III 444 consid. 1b). A titre subsidiaire, lorsqu'il subsiste un doute sur leur sens, les dispositions exclusivement rédigées par l'un des cocontractants sont à interpréter en défaveur de leur auteur, conformément à la règle des clauses ambiguës (*in dubio contra stipulatorem*; ATF 122 III 118 consid. 2a; 119 II 368 consid. 4b; 118 II 342 consid. 1a; arrêts du Tribunal fédéral 4A_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 4.1.3; 5C.134/2002 du 17 septembre 2002).

5.1.3 La modification du contrat de travail est régie par les règles habituelles relatives aux accords de volonté. Les parties au contrat de travail peuvent, par un accord exprès ou tacite, décider de le modifier, en particulier de diminuer le salaire en cours de contrat, avant l'échéance du délai légal de congé. Un tel accord ne vaut toutefois que pour le futur et ne peut se rapporter à des prestations de travail déjà accomplies (arrêts du Tribunal fédéral 4A_552/2013 du 4 mars 2014 consid. 4.1; 4A_511/2008 du 3 février 2009 consid. 5.1; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, *Arbeitsvertrag*, 7e éd. 2012, n. 4 ad art. 320 CO).

5.2.1 En l'espèce, le contrat de travail initial entre les parties prévoyait, dans la même clause, le paiement d'un salaire brut de 1'800 fr. et le versement d'une commission de 3% sur les affaires facturées et payées.

Selon la convention du 1er septembre 2011, le contrat de travail de l'intimé devait être "modifié selon les termes" de celle-ci. Il n'est pas contesté que cette convention a modifié la clause salariale prévue dans le contrat de travail initial, le salaire de l'intimé ayant été porté à 3'500 fr. par mois. Est en revanche litigieuse entre les parties la question de savoir si cette modification entraînait ou non la suppression de la partie de la clause du contrat de travail initial relative au versement d'une commission. Selon la Chambre des prud'hommes et contrairement à l'avis du Tribunal, la convention du 1er septembre 2011 a modifié de manière importante l'équilibre

- 15/19 -

C/10476/2014-1 économique des relations entre les parties. Ainsi, le salaire de l'intimé, dû à partir du 1er septembre 2011, a été fixé pratiquement au double de celui-ci versé antérieurement. Cette augmentation de salaire ne correspondait cependant pas à une augmentation du temps de travail de l'intimé, qui demeurait fixé à une vingtaine d'heures

par semaine.

En outre, la convention du 1er septembre 2011 a profondément modifié la relation de travail. En effet, l'intimé cédait toute son activité indépendante d'imprimeur à l'appelante et il s'engageait à cesser toute activité concurrente dans ce domaine et à limiter son activité personnelle à des travaux graphiques, de web design, de signalétique, de sérigraphie, de produits d'accueil et d'autres objets publicitaires, le prix de la cession ayant été fixé à 50'000 fr., prix qui apparaît élevé eu égard au montant des salaires mentionnés ci-dessus.

A la lumière de ces éléments, la convention du 1er septembre 2011 ne saurait raisonnablement être interprétée comme ayant voulu préserver le maintien du paiement de la commission de 3% sur les affaires apportées par l'intimé, alors que celui-ci avait cédé son portefeuille clients à l'appelante.

La Chambre des prud'hommes retiendra donc que la convention du 1er septembre 2011 a mis fin à l'obligation du versement de la commission prévue antérieurement. 5.2.2 Cependant, conformément aux principes rappelés ci-dessus, même si la convention du 1er septembre 2011 a supprimé le droit à la commission, celle-ci reste due pour la période comprise entre le 4 avril et le 31 août 2011, soit, par mesure de simplification, pendant cinq mois. Si les parties conviennent que la commission concernant la période du 4 avril au 31 décembre 2011, soit sur une période de neuf mois, s'élève à 4'800 fr., elles ne se sont pas prononcées sur le montant de la commission relative à la seule période allant d'avril à fin août 2011. L'évaluation du chiffre d'affaires global pertinent pour la fixation de la commission a été effectuée sur la base des déclarations concordantes des parties, le dossier ne contenant aucune pièce qui permettrait de déterminer précisément le montant de la commission dû pour chaque mois utile de l'année 2011. Dans la mesure où il n'est pas établi qu'une instruction complémentaire sur ce point permettrait d'obtenir des éléments précis, la Chambre des prud'hommes condamnera l'appelante à verser à l'intimé une commission s'élevant au montant arrondi à 2'670 fr., correspondant à la commission due sur une période de 5 mois. Le jugement de première instance sera modifié dans ce sens.

E. 6

L'appelante fait grief au Tribunal des prud'hommes de ne pas avoir retenu l'existence de justes motifs de licenciement et, implicitement, de ne pas avoir

- 16/19 -

C/10476/2014-1 retenu que l'intimé avait reçu communication de son licenciement lors de la réunion du 24 février 2012. Elle ne conteste cependant pas qu'en cas de licenciement immédiat injustifié, elle était redevable d'une indemnité en 14'000 fr., correspondant au salaire dû jusqu'à fin août 2012. L'intimé pour sa part ne conteste pas que le contrat de travail a pris fin, au plus tard, à fin août 2012, de sorte que la question portant sur la date de la notification du congé peut demeurer ouverte. 6.1.1 L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande. Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 1 et 2 CO). La résiliation immédiate pour justes motifs, qui constitue une mesure exceptionnelle, doit être admise de manière restrictive; les faits invoqués à l'appui d'une résiliation immédiate doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. En règle générale, seule une

violation particulièrement grave des obligations contractuelles peut justifier une telle résiliation, mais d'autres incidents peuvent également justifier une telle mesure (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1). Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail (ATF 127 III 351 consid. 4a). A raison de son obligation de fidélité, le travailleur est tenu de sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO) et, par conséquent, de s'abstenir de tout ce qui peut lui nuire. L'étendue du devoir de fidélité peut être élargie ou restreinte par les parties (ATF 117 II 72 consid. 4a p. 74). Le fait pour des cadres de s'engager dans une activité concurrente durant les heures de travail et en violation de clauses expresses du contrat de travail constitue en principe un motif de licenciement (arrêts du Tribunal fédéral 4C.325/2006 du 29 novembre 2006; 4C.10/2004 du 29 avril 2004 consid. 8.1). 6.1.2 Selon l'article 8 CC, chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit. Pour toutes les prétentions relevant du droit privé fédéral, l'article 8 CC répartit le fardeau de la preuve, auquel correspond en principe le fardeau de l'allégation, et les conséquences de l'absence de preuve ou d'allégation (arrêt du Tribunal fédéral 4A_61/2011 du 26 avril 2011 consid. 2 et les références citées; HOHL, Procédure civile, tome I, 2001, p. 152 ss n. 785 ss).

- 17/19 -

C/10476/2014-1 Le fardeau de la preuve de la violation du contrat incombe à l'employeur (ACJC/97/2010 du 31 avril 2010 consid. 5.2). 6.1.3 Conformément à l'article 337c al. 1 CO, lorsque la résiliation immédiate du contrat est injustifiée, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'expiration du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée. 6.2.1 L'appelante invoque, en appel, des comportements antérieurs à septembre 2011 et découverts en mars 2015. Au-delà du fait qu'ils ne sont pas démontrés, ces comportements, antérieurs de plus de cinq mois au licenciement immédiat, ne sauraient être considérés comme pertinents pour justifier celui-ci. 6.2.2 L'appelante invoque, à titre de motif de licenciement, la violation de la convention du 1er septembre 2011 par l'intimé et le démarchage par celui-ci de clients de l'appelante pour ses propres intérêts. Elle n'apporte cependant aucune preuve, ni même aucun indice, de ce comportement, alors même qu'elle indiquait lors de la réunion du 24 février 2012 avoir des preuves de celui-ci. Sur ce point, il sera relevé que le procès-verbal de cette réunion n'établit pas la prétendue attitude déloyale de l'intimé, contestée par celui-ci. K._____, entendu devant le Tribunal, n'a par ailleurs pas été en mesure de fournir la moindre indication utile sur les violations reprochées à l'intimé. Quant au courrier de F._____ du 4 novembre 2014, il ne décrit pas davantage les reproches formulés à l'égard de l'employé. Il en va enfin de même de l'écriture d'appel, laquelle ne contient aucune indication précise sur les griefs ayant motivé le licenciement avec effet immédiat. Ainsi, l'appelante n'a non seulement pas établi que le licenciement avec effet immédiat était fondé, mais elle n'a pas non plus explicité les motifs de celui-ci. 6.2.3 A titre superfétatoire, la Cour constate qu'en tout état, même à considérer qu'un démarchage des clients de l'appelante par l'intimé serait prouvé, il aurait encore fallu démontrer que ce démarchage dépassait le cadre admis par la convention du 1er septembre 2011. En effet, cette convention autorisait l'intimé à travailler pour son propre compte dans les domaines du travail graphique (conception et réalisation), du web design, de la signalétique, de la sérigraphie, des produits d'accueil et autres objets publicitaires, packaging, stands promotionnels et travaux de finition ou embellissement décoratif et à exercer une activité

commerciale, dans le strict cadre ci-dessus défini, au sein de son agence de Communication, Publicité et Graphisme. Le bureau mis à disposition de l'intimé devait d'ailleurs lui servir également pour sa propre activité.

- 18/19 -

C/10476/2014-1 Ainsi, le démarchage de clients de l'appelante par l'intimé pour des travaux autorisés par les dispositions de la convention n'aurait pas permis de justifier son licenciement, qui plus est avec effet immédiat. A la lumière de ces éléments, le Tribunal des prud'hommes a, à bon droit, retenu que le licenciement immédiat du contrat de travail de l'intimé était injustifié et condamné l'appelante à lui payer la somme de 14'000 fr. à titre de salaire entre mai et fin août 2012.

E. 7

La valeur litigieuse étant inférieure à 50'000 fr., il ne sera pas perçu de frais (art. 71 RTFMC). Il ne sera pas non plus alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC), indépendamment des prétentions formulées par l'intimé dans sa duplique. * * * * *

- 19/19 -

C/10476/2014-1 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 1 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 13 mars 2015 par B. _____ SARL contre le jugement JTPH/58/2015 rendu le 10 février 2015 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/10476/2014-1. Déclare irrecevables les conclusions reconventionnelles formulées le 5 mai 2015 par A. _____. Au fond : Annule le chiffre 2 du dispositif du jugement entrepris. Cela fait : Condamne B. _____ SARL à payer à A. _____ la somme brute de 16'670 fr., avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 26 juin 2014. Dit qu'il n'est pas prélevé de frais, ni alloué de dépens. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Madame Paola CAMPOMAGNANI, présidente; Monsieur Roberto SPINELLI, juge employeur, Monsieur Roger EMMENEGGER, 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.