

GE_GERICHTE CAPH/21/2014 vom 6. Februar 2014

GE Cour de justice, 2014-02-06, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_21_2014

FR: GE_GERICHTE CAPH/21/2014 du 6 février 2014

IT: GE_GERICHTE CAPH/21/2014 del 6 febbraio 2014

Erwägungen

E. 1

L'appel est recevable contre les décisions finales et les décisions incidentes de première instance, dans les affaires patrimoniales si la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 CPC). L'appel, écrit et motivé, est introduit auprès de l'instance d'appel dans les trente jours à compter de la notification de la décision (art. 311 al. 1 CPC). Le présent appel, qui respecte les dispositions précitées, est recevable. Il en va de même de l'appel joint (art. 313 al. 1 CPC).

E. 2

Les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte qu'aux conditions suivantes: a. ils sont invoqués ou produits sans retard, b. ils ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (art. 317 al. 1 CPC). Le procès doit en principe se conduire entièrement devant les juges du premier degré; l'appel est ensuite disponible mais il est destiné à permettre la rectification des erreurs intervenues dans le jugement plutôt qu'à fournir aux parties une occasion de réparer leurs propres carences (STERCHI, in Commentaire bernois,

- 10/17 -

C/7715/2011-5 n° 2 ad art. 317 CPC). En particulier, une partie ne saurait se réserver des moyens d'attaquer le jugement à venir en déposant délibérément, en première instance, des pièces sans lien avec l'argumentation qu'elle développe, dans la perspective de les exploiter plus tard au stade de l'appel. Les faits doivent au contraire être allégués et énoncés de façon suffisamment détaillée dès les écritures de première instance, de manière à circonscrire le cadre du procès, assurer une certaine transparence et, en particulier, permettre une contestation efficace par l'adverse partie (HOHL, Procédure civile, Berne 2001, vol. I, nos 755 et 756 p. 146). Dans les mêmes buts, cette exigence était consacrée aussi par le droit genevois antérieur au code unifié (BERTOSSA/GAILLARD/GUYET/SCHMID, Commentaire de la loi de procédure civile du canton de Genève, nos 2 et 5 ad art. 126 LPC). L'allégation globale d'un ensemble de faits par simple référence aux pièces produites n'est pas suffisante (HOHL, *ibid.*; HURNI, in Commentaire bernois, n° 21 ad art. 55 CPC); à plus forte raison, un ensemble de faits passé entièrement sous silence dans les mémoires, même s'il peut être reconstitué par l'étude des pièces, n'est pas valablement introduit dans le procès, et il est donc nouveau si une partie s'avise de s'en prévaloir en appel seulement (arrêt du Tribunal fédéral 4A_309/2013, du 16 décembre 2013, considérant 3.2). En l'espèce, dès le début de la procédure, les parties se sont opposées sur la question du motif du congé signifié à l'employé, tel que précisé dès le 30 septembre 2010, à savoir "la qualité insuffisante et approximative" du travail accompli. Il appartenait ainsi aux parties de produire tous les documents utiles à prouver, respectivement à rendre vraisemblables, les

motifs invoqués de part et d'autre, dont les titres relatifs à la qualité du travail faisaient partie. Dans la mesure où il est constant que ceux-ci étaient alors à disposition des parties, ils devaient être produits au Tribunal. Partant, les pièces déposées en appel ne sont pas recevables.

E. 2.3

p. 514 s. et les nombreux arrêts cités). Selon l'art. 336 al. 1 let. d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Cette disposition vise le congé-représailles ou congé-vengeance. Elle tend en particulier à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le travailleur d'avoir fait valoir des prétentions auprès de son employeur en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis. En principe, la bonne foi du travailleur est présumée (art. 3 al. 1 CC) et il importe peu que les prétentions invoquées de bonne foi soient réellement fondées. La réclamation ne doit toutefois être ni chicanière ni téméraire, car elle empêcherait alors une résiliation en elle-même admissible (arrêt du Tribunal fédéral 4C.237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.2 et les références). Si le Tribunal fédéral admet que le juge peut présumer l'existence d'un congé abusif lorsque le travailleur apporte des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif de résiliation invoqué par l'employeur, il ne faut pas perdre de vue que la motivation inexacte du congé ne constitue pas en soi un motif de licenciement abusif (arrêt du Tribunal fédéral 4C.282/2006 du 1er mars 2007 consid. 4.3; WYLER, Droit du travail, 2008, p. 534; cf. ég. ATF 130 III 699 consid. 4.1 p. 703; arrêt du Tribunal fédéral 4A_346/2009, du 20 octobre 2009, consid. 3). 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

- 14/17 -

C/7715/2011-5 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).

E. 3

L'appelant reproche au Tribunal de ne pas avoir retenu qu'il avait droit à un salaire équivalent à la moyenne de ceux perçus par les autres associés gérants de l'intimée.

E. 3.1

L'art. 322 al. 1 CO prévoit que l'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail, ou par une convention collective. En droit suisse, la rémunération du travailleur obéit en règle générale au principe de la liberté contractuelle (ATF 122 III 110 consid. 4b p. 112). Une partie de la doctrine et certaines jurisprudences cantonales déduisent de l'art. 328 CO et des art. 28ss CC un droit général à l'égalité de traitement dans les rapports de travail. Constituerait ainsi une violation de l'art. 328 CO toute décision de l'employeur dont il résulte qu'un travailleur est moins bien traité que ses

collègues, sans raison objective et fondée. Un tel raisonnement doit cependant être

- 11/17 -

C/7715/2011-5 accueilli avec réserve. En effet, selon la conception retenue dans l'ordre juridique suisse, l'égalité de traitement est un droit fondamental qui n'est en principe directement opposable qu'à l'État, sous réserve du droit à l'égalité salariale entre les sexes (art. 8 al. 3 Cst, art. 3 LEg). Dans les relations entre personnes privées c'est, sous la réserve indiquée, le principe de la liberté contractuelle qui prédomine (DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2013 ad art. 328 n. 53 et les références citées). Selon le Tribunal fédéral, il faut toutefois prendre en considération que même une décision subjective et arbitraire de l'employeur ne représente une atteinte à la personnalité, et donc une contravention à l'interdiction de discrimination, que si elle laisse transparaitre une sous-évaluation de la personnalité du travailleur qui soit blessante pour ce dernier. Une telle sous-évaluation ne peut être donnée que si l'employé est placé dans une situation clairement moins avantageuse qu'un grand nombre d'autres employés; elle n'est pas donnée lorsque l'employeur favorise simplement quelques employés. Dans tous les cas, le fait que l'employeur favorise certains de ses employés peut avoir pour conséquence que des employés qui ne bénéficient pas du même traitement puissent, selon les principes de la bonne foi, conclure à une modification tacite, en leur faveur, de leur contrat de travail. Dans une telle situation, l'employeur doit leur accorder aussi le traitement censé favoriser certains employés uniquement parce qu'en vertu du principe de la bonne foi, ce sont ces conditions qui paraissent avoir été convenues (ATF 129 III 276 consid. 3.1 p. 282 s. et les références citées). Ainsi, l'employeur est libre de déterminer ou de convenir, selon les circonstances, des critères d'inclusion ou d'exclusion de certaines catégories de travailleurs dans le traitement collectif, pour autant que ces critères soient reconnaissables, qu'ils ne soient pas arbitraires, ne violent pas le respect de la personnalité et ne soient pas illicites. Au regard du principe de la confiance, si les critères de sélection de l'employeur ne sont pas clairement reconnaissables par les employés, le doute doit profiter à ces derniers. L'employeur qui traite d'une situation collective doit donc clairement déterminer et communiquer aux travailleurs les critères d'attribution ou de réduction des prestations en cause (arrêt du Tribunal fédéral 4A_63/2007 du 6 juillet 2007, consid. 4.2).

E. 3.2

En l'espèce, il est constant que les parties se sont liées par un contrat de travail, dès novembre 2008, et qu'elles ont ensuite mis par écrit les conditions de celui-ci, valables dès juin 2009. Aucun autre texte ne régit leurs relations.

L'appelant voit une discrimination dans le fait que sa rémunération était inférieure à celle de trois autres employés de l'intimée, rémunération inférieure qui n'est pas contestée.

Selon lui, le fait que ces autres personnes, de même sexe que lui-même, étaient, à son instar, associés gérants, au bénéfice de signature individuelle, de l'intimée, commanderait un traitement salarial identique.

- 12/17 -

C/7715/2011-5

Ce faisant, il confond les dispositions qui régissent le droit de la société à responsabilité limitée, lesquelles consacrent en effet, sous cet aspect, le principe de l'égalité de traitement entre les associés (art. 813 CO), et celles liées au contrat de travail.

Pour le surplus, il est admis que les termes du contrat, notamment les conditions salariales, ont été discutés entre les parties, et que l'appelant a accepté le montant offert, lequel lui paraissait correspondre à ses connaissances de la situation comptable de la société, et à l'effort qu'il estimait que chacun des associés devait consentir. Il est également admis qu'il n'a pas requis l'adjonction, dans son contrat, d'une clause d'échelonnement de salaire ou de treizième voire quatorzième salaire, même s'il soutient qu'un accord oral, contesté, existait en ce sens.

L'appelant allègue, ce qui est contesté, qu'il n'aurait pas connu le niveau réel de rémunération des autres associés, du fait de ceux-ci. Il admet, toutefois, qu'il n'aurait pas été empêché, en sa qualité d'associé gérant, de consulter, outre les états financiers de l'intimée, diverses pièces justificatives à disposition, et par là d'obtenir les informations nécessaires.

Dans ces conditions, l'appelant n'est pas parvenu à établir qu'il aurait été trompé par ses coassociés, ni qu'il aurait accepté par erreur le salaire qui lui était offert, de sorte que son consentement n'était pas vicié.

Il résulte, pour le surplus, du contrat du 21 mai 2009 que l'appelant était subordonné à deux des autres associés. Sa critique à cet égard apparaît vaine, et il ne justifie en rien la raison pour laquelle il aurait souscrit à cette mention si elle n'avait, selon lui, pas correspondu à la réalité. En ce qui concerne le troisième associé (D_____), il est résulté des enquêtes que deux autres employées de l'intimée (témoins I_____ et J_____, dont rien ne commande, contrairement à l'avis de l'appelant, de remettre en cause les déclarations) étaient subordonnées à cet associé, outre les deux dont dépendait également, selon son contrat, l'appelant. Ce dernier n'a pas allégué qu'il aurait eu, pour sa part, des personnes qui lui étaient subordonnées. Cette différence, objective, est donc déjà de nature à légitimer une différence de traitement.

A teneur du contrat toujours, l'appelant était engagé en qualité de biologiste, sans mention aucune d'une fonction directoriale. Certes, une brochure éditée par l'intimé le présente comme "CMO"; à supposer qu'il ait en effet exercé une telle fonction, cette circonstance ne serait pas suffisante, à elle seule, pour lui permettre de lui attribuer un salaire comparable à ses autres collègues et associés, notamment en l'absence de responsabilités hiérarchiques. C'est ainsi à raison que les premiers juges ont débouté l'employé de ses prétentions en différence de salaire. Le jugement entrepris sera confirmé sur ce point.

E. 4

Dans son appel joint, l'intimée fait grief aux premiers juges d'avoir considéré comme abusif le licenciement signifié à l'appelant.

- 13/17 -

C/7715/2011-5

E. 4.1

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 art. 336 ss CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 514; 132 III 115 consid. 2.1 p. 116).

L'art. 336 al. 1 et 2 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 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.

E. 4.2

En l'occurrence, il est constant que le licenciement de l'employé lui a été signifié oralement lors d'une entrevue. Après que celui-ci eut réclamé la communication des raisons précises de son congé, l'intimée a avancé la qualité insuffisante et approximative du travail. Elle a utilisé les mêmes termes dans l'attestation établie en faveur de l'assurance-chômage. Enfin, dans un courrier du 21 décembre 2010, elle a repris le motif précité, qu'elle a développé et illustré d'exemples.

Cette insuffisance de prestations a été évoquée par le témoin J_____ (bien qu'elle ait aussi constaté que le travail en lien avec les changements de milieux était bien fait même s'il prenait du temps), qui a rapporté avoir entendu des discussions à ce sujet entre collègues, ainsi que par le témoin I_____, qui a repris certaines des tâches de l'intéressé et constaté qu'il y avait des manquements.

Le motif ainsi avancé trouve une assise, relative, dans ces déclarations, qui font ressortir une certaine insatisfaction, connue dans les "discussions entre collègues", loin de présenter toutefois le caractère aigu résultant des reproches énoncés dans les documents des 30 septembre et 21 décembre 2010. A cet égard, il est surprenant que l'employeur n'ait à aucune reprise, au cours des mois écoulés, formalisé les manquements constatés, et se soit borné à des rappels oraux allégués, mais non démontrés.

L'employé, pour sa part, a soutenu dans sa demande le caractère abusif de son congé par référence à une atteinte grave à sa personnalité liée à du harcèlement et du dénigrement systématique dans ses qualités professionnelles comme dans sa personne, par référence à une variation des motifs invoqués en septembre et en décembre 2010, et enfin en relation avec des prétentions émises lors du dépôt de la demande de brevet.

Le premier de ces éléments ne s'est pas vérifié. Aucune déclaration n'a été recueillie à cet égard; la thèse liée à la nationalité de l'intéressé indispensable lors de la formation de la société et plus ultérieurement, ou une comparaison avec le cas d'un tiers, F_____, n'ont pas plus trouvé de fondement dans le dossier.

Quant aux divergences de motifs alléguées entre les documents de septembre et décembre 2010, elles ne reposent sur aucun élément concret. Au contraire, les motivations apparaissent semblables dans leur contenu, sinon dans leur expression.

- 15/17 -

C/7715/2011-5

Le troisième aspect mis en évidence par l'employé trouve, en revanche, appui dans la chronologie des faits, à savoir que le licenciement est intervenu après l'épisode lié à la

procédure de brevet. En première instance, l'intimée n'a donné aucun élément propre à établir à quel moment avait été prise la décision de congédier l'employé, admettant simplement que celle-ci avait été communiquée lors d'une réunion requise par celui-ci. Cette précision paraît ainsi se heurter à la thèse soutenue en appel, et qui ne s'appuie sur aucun élément objectif, selon laquelle il avait été résolu dès la fin août 2010 de se séparer de l'appelant, ce qui n'avait toutefois pas pu être porté à la connaissance de l'intéressé avant la séance hebdomadaire ordinaire du 13 septembre 2010. Cette version ne semble pas non plus se concilier de façon convaincante avec la circonstance que l'appelant a participé, début septembre 2010, à un congrès en Autriche, avec deux autres de ses associés, qui auraient ainsi favorisé un déplacement pour le compte de l'intimée, dans le même temps qu'ils taisaient tout de leurs futures intentions. Elle ne concorde pas plus avec l'allégué, formulé pour la première fois en appel, selon lequel une collaboratrice (témoin I _____) avait été engagée à compter de septembre 2010 – sans autre précision temporelle - aux fins de remplacer l'appelant, singulièrement dans ses tâches de contrôle de qualité, allégué duquel l'intimée entend déduire la preuve qu'elle avait pris sa décision de licenciement avant les prétentions émises en lien avec la procédure de brevet.

Pour le surplus, il n'est pas contesté que l'appelant a requis des explications au sujet de la procédure de brevet et fait valoir, à tort ou à raison, sa prétention d'y être partie prenante, bien qu'il ait considéré que cette procédure n'était pas opportune, et qu'il ait ultérieurement aussi élevé des revendications à ce propos en sa qualité d'associé. Cela n'était pas le souhait de l'employeur, quelle que soit sa motivation à cet égard. Rien n'établit que l'appelant n'aurait pas été de bonne foi.

Il s'ensuit que l'appelant est parvenu à présenter des indices suffisamment vraisemblables à l'appui de sa thèse selon laquelle son insistance à se voir inclus dans la procédure de brevet avait contrarié l'employeur, au point de le conduire à décider une rupture du contrat de travail, dont rien n'établit qu'elle avait été envisagée jusqu'alors. Par conséquent, le véritable motif du licenciement apparaît la revendication émise par l'employé en lien avec la procédure de brevet, tandis que le motif avancé dans les courriers de septembre et décembre 2010 ne semble, en tout cas dans la mesure invoquée, pas réel. Le congé contrevient donc à l'art. 336 al. 1 let. d CO.

A l'instar des premiers juges, la Cour retiendra donc que le licenciement de l'appelant était abusif.

E. 4.3

En cas de licenciement avec effet immédiat injustifié, le travailleur a droit, sauf cas exceptionnel, à une indemnité représentant au maximum six mois de salaire et fixée en tenant compte de toutes les circonstances (art. 337c al. 3 CO).

- 16/17 -

C/7715/2011-5 Cette indemnité-ci est de même nature et vise les mêmes buts que l'indemnité prévue à l'art. 336a CO en cas de licenciement abusif (ATF 123 V 5 consid. 2a p. 7). La nature juridique de l'indemnité prescrite à l'art. 336a CO - et, partant, de l'indemnité pour licenciement immédiat injustifié - a fait l'objet d'une analyse approfondie dans l'arrêt publié aux ATF 123 III 391. Le Tribunal fédéral a relevé la double finalité - punitive et réparatrice - de l'indemnité. Comme elle est due même si le travailleur ne subit aucun dommage, il ne s'agit pas de dommages- intérêts au sens classique, mais d'une indemnité sui generis, s'apparentant à une peine conventionnelle. Ainsi, parmi les

circonstances déterminantes, il faut non seulement ranger la faute de l'employeur, mais également d'autres éléments tels que la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale et les effets économiques du licenciement (cf arrêt du Tribunal fédéral 4A_590/2008 du 22 avril 2009, consid. 3.1). Le Tribunal a, en l'occurrence, arrêté à 15'000 fr. le montant dû au titre d'indemnité prévue par l'art. 336a al. 3 CO. Ce montant, dont la quotité n'est pas critiquée en tant que telle par l'intimée, tient correctement compte des circonstances pertinentes d'espèce, notamment de la durée relativement brève des rapports de travail, de l'âge de l'intéressé, et des effets du licenciement sur ce dernier, qui a connu des difficultés dans ses recherches d'emploi, et n'a trouvé de travail qu'à 50% dans un domaine différent du sien. Le jugement attaqué sera dès lors confirmé.

E. 5

Les frais de l'appel principal seront arrêtés à 1'500 fr., correspondant à l'avance déjà effectuée, tandis que l'appel joint n'est pas soumis à émoulement (art. 71 RTFMC); ils seront supportés par l'appelant, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 LaCC). * * * * *

- 17/17 -

C/7715/2011-5

PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5 : À la forme : Déclare recevable l'appel formé par A_____ et l'appel joint formé par B_____ Sàrl contre le jugement rendu le 22 avril 2013 par le Tribunal des prud'hommes. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toute autre conclusion. Sur les frais judiciaires d'appel : Arrête les frais judiciaires de l'appel de A_____ à 1'500 fr, couverts par l'avance déjà opérée, acquise à l'ÉTAT DE GENEVE. Les met à la charge de A_____. Siégeant : Madame Sylvie DROIN, présidente; Madame Denise BOËX, juge employeur, Madame Béatrice BESSE, juge salariée; Madame Anne-Lise JAQUIER, 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.