

GE_GERICHTE CAPH/23/2024 vom 27. April 2023

GE Cour de justice, 2023-04-27, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_23_2024

FR: GE_GERICHTE CAPH/23/2024 du 27 avril 2023

IT: GE_GERICHTE CAPH/23/2024 del 27 aprile 2023

Erwägungen

E. 1.1

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 (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). En l'espèce, la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., de sorte que la voie de l'appel est ouverte.

E. 1.2

Déposé dans le délai utile de trente jours et selon la forme prescrite par la loi (art. 130 al. 1, 131, 142 al. 1 et 3 et 311 al. 1 CPC), l'appel est recevable. Il en va de même de la réponse de l'intimée et des réplique et duplique des parties, déposées dans les délais impartis à cet effet (art. 145 al. 1 let. a, 312 al. 2 et 316 al. 2 CPC).

E. 1.3

La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC), mais uniquement dans la limite des griefs motivés qui sont formulés (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4; arrêts du Tribunal fédéral 4A_290/2014 du 1er septembre 2014 consid. 5; cf. infra consid. 5.1.6). Hormis les cas de vices manifestes, elle doit en principe se limiter à statuer sur les critiques formulées dans la motivation écrite contre la décision de première instance (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4; arrêt du Tribunal fédéral 5A_111/2016 du 6 septembre 2016 consid. 5.3). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC) et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1).

- 15/22 -

C/20486/2021

E. 1.4

La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr. et le litige portant sur un contrat de travail, la cause est soumise à la procédure simplifiée (art. 243 al. 1 CPC) et à la maxime inquisitoire sociale (art. 247 al. 2 let. b CPC).

E. 2

L'appelant a produit une pièce nouvelle en appel.

E. 2.1

Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et les moyens de preuve nouveaux ne sont pris en considération en appel que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et s'ils ne pouvaient pas être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui

s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b). Il appartient au plaideur qui entend se prévaloir en appel de moyens de preuve déjà existants lors de la fin des débats principaux de démontrer qu'il a fait preuve de la diligence requise, ce qui implique notamment d'exposer précisément les raisons pour lesquelles le moyen de preuve n'a pas pu être invoqué devant l'autorité précédente (arrêts du Tribunal fédéral 5A_266/2015 du 24 juin 2015 consid. 3.2.2; 5A_445/2014 du 28 août 2014 consid. 2.1 et 5A_739/2012 du 17 mai 2013 consid. 9.2.2).

E. 2.2

En l'espèce, la pièce nouvelle produite par l'appelant est datée du 23 septembre 2019, soit une date antérieure au jugement entrepris. Il aurait ainsi pu déjà la produire en première instance. L'appelant explique toutefois qu'il n'avait pas jugé utile de produire cette pièce devant le premier juge car il ignorait alors, de bonne foi selon lui, l'importance du fait à prouver, soit qu'il avait assumé la fonction de coordinateur suppléant. Dans la mesure où le Tribunal a mentionné dans son raisonnement un fait dont les parties ne s'étaient pas prévaluées dans leurs écritures de première instance, il peut être considéré que l'appelant a fait preuve de la diligence requise en produisant cette pièce à l'appui de son appel, ce d'autant que l'intimée ne formule aucune objection quant à la recevabilité de ce courriel. Cette pièce sera donc déclarée recevable, de même que les faits qui s'y rapportent.

E. 3

L'appelant a formulé un certain nombre de griefs à l'égard de l'état de fait rédigé par le Tribunal, qu'il estime incomplet et inexact sur certains points. Ces critiques, bien qu'invoquées sous l'angle de la constatation manifestement inexacte des faits, portent en réalité sur l'appréciation des preuves et l'appréciation juridique des faits et seront examinées ci-dessous.

E. 4

L'appelant fait grief au Tribunal de ne pas avoir considéré que son licenciement était abusif.

- 16/22 -

C/20486/2021

E. 4.1

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.

E. 4.1.1

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). En particulier, la résiliation n'a pas à être motivée pour être valable; ce n'est que si l'autre partie le demande que l'auteur du congé est tenu de le motiver par écrit (art. 335 al. 2 CO). Le refus de motiver n'empêche pas le congé de produire tous ses effets; la seule conséquence étant que l'attitude de la partie qui résilie est prise en compte par le juge, notamment lorsqu'il s'agit de se prononcer sur le caractère abusif du congé; et la motivation inexacte du congé ne constitue pas, en tant que telle, un motif de licenciement abusif. Autrement dit, un congé ne peut être considéré comme abusif sur le seul fondement du caractère non avéré des griefs invoqués à l'appui de la résiliation (arrêt du Tribunal fédéral 4A_346/2009 du 20 octobre 2009 consid. 3.2 et les

références; ORDOLLI/WITZIG, Commentaire romand, Code des obligations I, 2021, n. 6 ad art. 335 CO). 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).

E. 4.1.2

Est abusif le congé donné pour l'un des motifs énumérés à l'article 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 (ATF 132 III 115 consid. 2.1, trad. in JdT 2006 I p. 152 ; 131 III 535 consid. 4.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_224/2018 du 28 novembre 2018 consid. 3.1). Cette liste n'est pas exhaustive. Un congé peut donc se révéler abusif dans d'autres situations que celles énoncées par la loi; elles doivent toutefois apparaître comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément envisagées (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.2). Ainsi, le caractère abusif du congé peut résider dans le motif répréhensible qui le sous-tend, dans la manière dont il est donné, dans la disproportion évidente des intérêts en présence, ou encore dans l'utilisation d'une institution juridique de façon contraire à son but (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.2 et 2.4). Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_368/2022 du 18 octobre 2022 consid. 3.1.2 et les références citées).

E. 4.1.3

Le congé est en particulier 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 (art. 336 al. 1 let. a CO). Cette disposition vise le congé

- 17/22 -

C/20486/2021 discriminatoire, fondé par exemple sur la race, la nationalité, l'âge, l'homosexualité, les antécédents judiciaires, le statut familial, ou encore la maladie, la séropositivité, une situation de handicap, ainsi que la religion (ATF 130 III 699 consid. 4.1, trad. in JdT 2006 I 193 et in SJ 2005 I 152; Bruchez/Mangold/Schwaab, Commentaire du contrat de travail, 4^{ème} éd. 2019, n. 3 ad art. 336 CO, pp. 377 s.). Le licenciement n'est en principe pas abusif lorsque le travailleur présente des manquements ou des défauts de caractère qui nuisent au travail en commun (forte personnalité, agressivité, grossièreté, etc.; arrêts du Tribunal fédéral 4A_130/2016 du 25 août 2016 consid. 2.2; 4A_309/2010 du 6 octobre 2010 consid. 2.4-6; DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2022, n. 32 ad art. 336 CO). Le congé notifié en raison du caractère conflictuel de l'employé n'est pas abusif, lorsque l'employeur a au préalable pris toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit en vertu de l'art. 328 CO (PERRENOUD, Commentaire romand, Code des obligation I, 2021, n. 20 ad art. 336 CO). Rien n'empêche un employeur, confronté à une ambiance de travail tendue, de chercher à rétablir la situation en licenciant un ou plusieurs des employés concernés dans la mesure où les articles 336 al. 1 let. a CO et 328 CO sont respectées. Il n'est ainsi pas abusif de licencier un employé après que celui-ci a provoqué une altercation (arrêt du Tribunal fédéral 4A_217/2016 du 19 janvier 2017 consid. 4.2).

E. 4.1.4

Est également abusif le congé donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. d CO). 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 constituer une telle prétention (cf. art. 328 CO) (arrêt 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1). L'émission de ces prétentions doit avoir joué un rôle causal dans la décision de licenciement; à tout le moins doit-il s'agir du motif déterminant (ATF 136 III 513 consid. 2.6; arrêt 4A_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 5.2).

E. 4.1.5

Enfin, l'abus peut également résulter des modalités du licenciement. La partie qui veut mettre fin au contrat, même pour un motif légitime, doit exercer son droit avec des égards et s'abstenir de tout comportement biaisé ou trompeur. Une violation manifeste du devoir imposé par l'art. 328 al. 1 CO, en relation avec le licenciement, peut caractériser l'abus. Par contre, un comportement de l'employeur simplement discourtois ou indélicat est insuffisant car il ne ressortit pas à l'ordre juridique de sanctionner ces attitudes (arrêts du Tribunal fédéral 4A_50/2020 du 1er juillet 2020 consid. 2; 4A_240/2017 du 14 février 2018 consid. 3).

E. 4.1.6

L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur (art. 328 al. 1 CO) et il prend les mesures nécessaires pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur (art. 328 al. 3 CO).

- 18/22 -

C/20486/2021 De nature relativement impérative (art. 362 CO), l'art. 328 CO met à la charge de la partie employeuse non seulement un devoir d'abstention, à l'instar de l'art. 28 CC, mais aussi un devoir de protection contre les atteintes émanant d'autres membres du personnel ou de tiers. En particulier, il lui incombe de prévenir les accidents, éviter le surmenage, gérer les situations de conflits ou de harcèlement et avoir des égards particuliers pour certaines catégories de personnel (LEMPEN, Commentaire romand, Code des obligations I, 2021, n. 3 ad art. 328 CO). L'art. 328 commande à l'employeur de protéger la personnalité du collaborateur accusé de harcèlement. Par conséquent, selon le Tribunal fédéral, le congé signifié à un travailleur sur la base d'accusations de "mobbing" non avérées doit être qualifié d'abusif. Selon WYLER et HEINZER, cette jurisprudence est trop extensive car elle revient en réalité à soumettre la résiliation à l'existence d'un motif objectivement justifié. Il n'est pas contestable que l'employeur ait l'obligation de protéger la personnalité du travailleur accusé d'un comportement répréhensible en entreprenant, préalablement à un licenciement, toutes les investigations que l'on peut raisonnablement attendre de lui pour vérifier le bien-fondé des accusations. Toutefois, s'il le fait et que, sur cette base, il peut raisonnablement tenir les faits pour établis, le congé ne saurait être qualifié d'abusif. En d'autres termes, l'examen devrait se limiter à la manière dont l'employeur s'est acquitté de son devoir de protection, plutôt que de porter sur le bien-fondé objectif du motif de licenciement (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2019, p. 810).

E. 4.1.7

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). Le juge peut présumer 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 et le motif abusif plus plausible. Celui-ci doit alors fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations (ATF 130 III 699 consid. 4).

E. 4.2

En l'espèce, il n'est pas contesté par les parties que l'appelant a formé opposition au congé avant l'échéance du délai de congé et qu'il a agi en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat. Les parties s'opposent en revanche sur le caractère abusif du licenciement de l'appelant. L'appelant allègue avoir été congédié en raison de ce qu'il était de sexe masculin et d'origine maghrébine. Il est vrai que les témoins R_____, S_____ et V_____ ont déclaré que C_____ a pu adopter une attitude menaçante ou peu respectueuse, tenir des propos inadéquats envers des employés d'origine étrangère ou frontalière ou encore favoriser les employées de sexe féminin. Ces éléments, s'ils ne permettent pas encore de retenir que l'appelant a été congédié en raison de

- 19/22 -

C/20486/2021 ses origines ou de son genre, constituent toutefois des indices susceptibles de corroborer la thèse de l'appelant. Dans ces circonstances, il appartient à l'intimée, qui a indiqué avoir congédié l'appelant en raison de l'inadéquation de son comportement à l'égard de ses collègues de sexe féminin, d'établir l'existence des motifs qu'elle a invoqués. A cet égard, l'intimée a démontré avoir déjà interpellé l'appelant au sujet de son comportement par le passé : elle lui avait ainsi déjà reproché son attitude le 11 novembre 2019 et le 14 janvier 2020, puis lui avait signifié un avertissement le 23 juillet 2020, le prévenant qu'il devait améliorer son comportement pour que les rapports de travail soient maintenus. Par la suite, de nouvelles plaintes ont été formulées en mai 2021 par M_____ et J_____, qui ont conduit l'intimée à dénoncer les rapports contractuels la liant à l'appelant. Les employées s'étant plaintes du comportement de l'appelant, à savoir H_____, I_____, M_____ et J_____, entendues par le Tribunal en qualité de témoins, ont toutes confirmé avoir fait l'objet d'intimidations de la part de l'appelant. Ce dernier s'en défend, estimant qu'il lui est ainsi reproché d'avoir fait appliquer les ordres de ses supérieurs, ce qui lui incombait pourtant en sa qualité de coordinateur suppléant. Il est vrai que dans un courriel du 23 septembre 2019, C_____ avait rappelé à l'appelant que le remplacement d'un coordinateur pendant deux semaines faisait partie de ses tâches, ce qui n'implique toutefois pas encore que cette tâche lui ait effectivement été confiée par la suite, ni, a fortiori, que les déclarations concordantes des témoins C_____ et D_____, selon lesquelles l'organisation du travail dont le coordinateur était chargé était assumée par la responsable du bloc opératoire lorsque ce dernier était absent, ne sont pas conformes à la vérité. L'on ne saurait ainsi suivre l'appelant lorsqu'il soutient qu'aucune crédibilité ne doit être donnée au témoignage de la responsable du bloc opératoire, dont les déclarations concordent pourtant avec celles de D_____, dont la crédibilité n'est pourtant pas remise en cause par l'appelant. Enfin, si certaines collègues de l'appelant ont fait part au Tribunal de leurs doutes quant au rôle de coordinateur suppléant que l'appelant semblait s'être lui-même confié en soutenant que celui-ci voulait prendre la place de D_____ (témoin H_____) et se prenait pour le patron/pour le chef (témoins I_____ et M_____), il n'en reste pas moins que c'est le manque d'égard qu'il leur manifestait et l'agressivité dont il faisait preuve qui lui ont été reprochés. Les longs développements que l'appelant consacre à son rôle de coordinateur suppléant ne revêtent ainsi pas l'importance qu'il semble lui donner, puisqu'une telle responsabilité, à supposer qu'elle lui ait effectivement été confiée, ne justifie en tout état pas

l'inadéquation du comportement qui lui est reprochée, dont l'épisode du local fermé à clé relaté par I_____ et les insultes proférées à l'encontre de J_____ et de M_____ en sont des exemples.

- 20/22 -

C/20486/2021 Contrairement à ce qu'il prétend dans le cadre de son appel, l'appelant a admis avoir eu des "altercations" avec H_____ et avec I_____. S'il n'utilise ce terme ("altercation") que pour qualifier le conflit qui l'avait opposé à H_____ dans son courrier du 22 novembre 2019, il n'en demeure pas moins qu'il fait état d'un certain désaccord avec I_____ également. De plus, c'est bien ce terme qu'il a utilisé lors de son audition par le Tribunal pour qualifier les différends qu'il avait eus avec ces deux collègues. L'appelant ne saurait dès lors jouer sur les mots. Qu'il considère ces altercations légitimes ne remet pas en cause l'existence de ces différends. Les supérieures hiérarchiques ont également attesté de la réalité des problèmes de comportement de l'appelant dénoncés par ses collègues. Ces problèmes ont même conduit l'intimée à mener une enquête interne durant l'été 2020, laquelle a conduit au prononcé d'un avertissement. La directrice des ressources humaines a d'ailleurs confirmé qu'elle avait constaté, dans le cadre de cette enquête, un certain mal-être au sein de l'équipe. L'appelant ne saurait être suivi lorsqu'il soutient que de nombreux éléments établissent l'inexistence des motifs invoqués par son employeur. Ainsi, le seul fait d'avoir contesté les reproches formulés dans le cadre de l'évaluation du 14 janvier 2020 ne suffit pas à établir que ces reproches n'étaient pas fondés. Il en va de même du fait qu'il ait répondu par écrit aux plaintes des collègues H_____ et I_____ ou à l'avertissement qui lui a été signifié en juillet 2020, ainsi que de l'augmentation de son taux d'activité le 29 octobre 2019, soit environ deux semaines avant le premier entretien lors duquel des reproches au sujet de son comportement ont été formulés, qui a eu lieu le 11 novembre 2019. L'appelant ne saurait par ailleurs tirer argument du fait que ses supérieures étaient toutes des femmes, ni accuser la responsable du bloc opératoire C_____ d'être à l'origine de ses problèmes, vu que les critiques formulées quant à son comportement datent de 2019 et ne coïncident donc pas avec l'arrivée de cette dernière au poste de responsable du bloc opératoire. Le fait qu'il n'ait, durant plusieurs années, reçu aucune remarque formelle à ce sujet ne saurait remettre en cause le bien-fondé des reproches qui lui ont été adressés par la suite, de sorte que les déclarations des témoins U_____, V_____ et K_____, qui ont travaillé avec l'appelant à une période antérieure à celle durant laquelle les faits litigieux ont eu lieu, ne permettent pas d'exclure l'existence de comportements inadéquats de sa part par la suite. Il en va de même des témoins R_____ et S_____, qui ne travaillaient pas directement avec l'appelant et dont l'on ignore à quelle période ils ont côtoyé l'appelant. Il est vrai que les témoins N_____ et D_____ ont déclaré que les relations de l'appelant avec ses collègues de sexe féminin étaient adéquates; il n'en demeure pas moins qu'une certaine scission semblait diviser l'équipe opposant les hommes et les femmes. Ainsi, le fait que ces deux collègues de sexe masculin n'aient pas assisté à des écarts de comportements de l'appelant à l'égard de ses collègues de sexe féminin ne permet pas de remettre en cause la véracité des

- 21/22 -

C/20486/2021 plaintes exprimées par ces dernières, dont la détresse a été constatée par plusieurs personnes. Le Dr O_____ n'a quant à lui été témoin d'aucun fait de discrimination ou de harcèlement et n'a fait que rapporter les plaintes formulées par les trois hommes de l'équipe de nettoyage à la direction, et il résulte de l'échange de courriels

produits qu'il ignorait l'existence des nombreuses plaintes ayant conduit au licenciement de l'appelant. Contrairement à ce que soutient l'appelant, l'on ne saurait reprocher à l'intimée de n'avoir pas pris les mesures adéquates pour régler les problèmes au sein de l'équipe. Il ressort en effet de l'instruction de la cause, en particulier des témoignages de H_____, de M_____, de E_____ et de F_____ ainsi que de l'audition de l'intimée, qu'une réunion d'équipe a été organisée, que les équipes ont été séparées pour une meilleure entente et qu'une enquête a été menée avant qu'un avertissement ait été adressé à l'appelant. Si les souvenirs du témoin F_____ ne lui ont pas permis d'affirmer que les hommes avaient également été entendus par les ressources humaines, il n'en demeure pas moins que ceux-ci l'ont été, à tout le moins, par un cadre de l'équipe. L'on ne saurait, dans ces circonstances, reprocher à l'intimée d'avoir, après avoir constaté une ambiance de travail tendue, mené des investigations et sur la base des informations recueillies, estimé qu'il se justifiait de congédier l'appelant au regard des plaintes formelles de la part de ses collègues. L'ensemble de ces éléments conduit la Chambre d'appel des prud'hommes à retenir que c'est bien en raison de l'inadéquation du comportement de l'appelant à l'égard de ses collègues que l'intimée a décidé de résilier les rapports de travail. Le licenciement de l'appelant par l'intimée n'est en conséquence pas abusif. Le jugement entrepris sera en conséquence confirmé.

E. 5

Il ne sera pas perçu de frais pour l'appel, dont la valeur litigieuse est inférieure à 50'000 fr. (art. 114 let. c et 116 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC). La procédure d'appel ne donne pas lieu à l'allocation de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 22/22 -

C/20486/2021

PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes :

A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 1er juin 2023 par A_____ contre le jugement JPTH/130/2023 rendu par le Tribunal des prud'hommes le 27 avril 2023 dans la cause C/20486/2021. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Dit que la procédure d'appel est gratuite. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel. Siégeant : Madame Ursula ZEHETBAUER GHAVAMI, présidente; Madame Monique FLÜCKIGER, Monsieur Michael RUDERMANN, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, 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.