

GE_GERICHTE CAPH/25/2020 vom 4. Februar 2020

GE Cour de justice, 2020-02-04, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_25_2020

FR: GE_GERICHTE CAPH/25/2020 du 4 février 2020

IT: GE_GERICHTE CAPH/25/2020 del 4 febbraio 2020

Erwägungen

E. 1

L'appel est recevable pour avoir été interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans le délai utile de 30 jours et suivant la forme prescrite par la loi (art. 130, 131 et 311 CPC), à l'encontre d'une décision finale rendue par le Tribunal des Prud'hommes dans une affaire patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 91 al. 1 et 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). Est également recevable la réponse de l'intimée, déposée dans les formes et délai prescrits (art. 312 CPC).

E. 1.2

La Chambre de céans revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC).

E. 2.1

Les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en considération au stade de l'appel que s'ils sont invoqués ou produits sans retard et s'ils ne pouvaient l'être devant la première instance, bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (art. 317 al. 1 CPC). La demande ne peut être modifiée que si la modification repose sur des faits ou des moyens de preuve nouveaux (art. 317 al. 2 let. b CPC), que si la prétention nouvelle ou modifiée relève de la même procédure, et que soit la prétention nouvelle ou modifiée présente un lien de connexité avec la dernière prétention, soit la partie adverse consent à la modification de la demande (art. 227 al. 1 et 317 al. 2 let. a CPC). 2.2.1 Les pièces déposées par l'appelant en appel, à l'exception de la pièce produite sous pce 36, ont été soumises au Tribunal ou relèvent de la procédure de première instance, de sorte qu'elles ne constituent pas des pièces nouvelles. Le nouveau projet de certificat de travail produit sous pièce 36 constitue en réalité une modification des conclusions de la demande puisqu'il s'agit du texte que l'appelant souhaite voir figurer dans le certificat de travail qu'il réclame à l'intimée et qui diffère de celui produit en première instance sous pièce 37. Ses nouvelles conclusions ne sont pas recevables dès lors qu'elles ne sont pas fondées des faits nouveaux dont il ne pouvait se prévaloir devant le Tribunal.

- 15/20 -

C/15933/2017-3 2.2.2 L'appelant requiert par ailleurs pour la première fois en appel la production par l'intimée des fiches de pointage de l'appelant pour la période allant du 1er août 2014 au 28 septembre 2016, sans toutefois expliquer pour quelles raisons il n'aurait pu invoquer cette mesure probatoire devant les premiers juges. Ses conclusions en ce sens ne sont en conséquence pas recevables, étant par ailleurs relevé que ces titres n'ont pas d'incidence sur l'issue du litige.

E. 3

L'appelant reproche au Tribunal d'avoir retenu que le congé donné par l'intimée n'était pas abusif.

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 (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). 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 un abus du droit de résiliation peut se révéler aussi dans d'autres situations qui apparaissent 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).

Un congé peut ainsi 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 ainsi 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 présente ou lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2; 131 III 535 consid. 4). Une violation grossière du contrat, notamment une atteinte grave de la personnalité dans le cadre d'une résiliation, peut rendre celle-ci abusive. L'abus réside dans le fait que l'employeur exploite la propre violation de ses devoirs contractuels; ainsi, un congé donné en raison d'une diminution des prestations de travail de l'employé pourrait s'avérer abusif si cette réduction des prestations fournies par le travailleur trouvait son origine dans une situation de mobbing dont l'employeur n'aurait pas préserver son employé (ATF 125 III 70 consid. 2a). Un licenciement n'est pas abusif lorsque le caractère difficile d'un employé a contribué à créer une situation conflictuelle sur le lieu de travail qui se répercute négativement sur le travail en commun et lorsque l'employeur a pris auparavant toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit

- 16/20 -

C/15933/2017-3 (ATF 125 III 70 c. 2c; arrêts du Tribunal fédéral 4C_189/2003 du 23 septembre 2003 c. 5.1 et 5.2; 4C_253/2001 du 18 décembre 2001, consid. 2 et 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). 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. Celui-ci doit alors fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations (ATF 130 III 699 consid. 4).

E. 3.2

C'est, en l'espèce, à juste titre que le Tribunal a retenu que l'intimée avait établi avoir licencié l'appelant en raison de son refus de respecter certaines instructions de ses supérieurs et de son attitude inadéquate à l'égard de ses collègues et supérieurs. Il résulte en effet des témoignages de L_____, supérieure directe de l'appelant, de F_____, duty officer, et de M_____, chef de service, ainsi que des déclarations de E_____, responsable du département des ressources humaines, que l'appelant avait, à plusieurs reprises, refusé de

respecter les instructions que lui donnaient ses supérieurs. Les critiques de l'appelant, qui remet en cause la crédibilité des témoins, ne suffisent pas pour remettre en cause leurs déclarations, qui sont corroborées par d'autres éléments au dossier. Il ressort en effet des courriels produits par l'intimée que l'appelant avait notamment refusé, en avril 2016, de suivre les instructions de L_____ lui demandant de former une nouvelle employée ou de s'occuper du traitement de bagages en septembre 2016. Le témoin G_____, chef de service, a également relaté que l'appelant avait, à une occasion, refusé d'exécuter les ordres qu'il lui avait donnés. Les difficultés de l'appelant à accepter l'autorité ont en outre été mentionnées dans les rapports d'évaluation établis en août 2014 et en novembre 2015, dans la note d'entretien dressée lors de l'entrevue du 26 novembre 2015, dans courriel de J_____ à E_____ du 9 octobre 2014, dans les courriels adressés par N_____ à M_____ en septembre 2016, ainsi que par le témoin Q_____. Enfin, K_____, dans un courriel adressé à L_____ en septembre 2016 et ainsi que lors de son audition par le Tribunal, a indiqué avoir entendu l'appelant conseiller à certains de ses collègues de ne pas suivre les instructions qui leur étaient données par leur supérieurs. Ces éléments permettent de retenir que l'appelant a, à diverses reprises, refusé de suivre les instructions que lui donnaient ses supérieurs directs.

Le dossier fait par ailleurs ressortir que l'appelant avait un comportement inadéquat avec ses collègues et supérieurs. Il est vrai que le témoin G_____ a déclaré que l'appelant faisait preuve d'esprit d'équipe en étant disponible pour aider en période de crise et qu'il s'entendait, de manière générale, bien avec ses collègues, même s'il pouvait de temps à autre y avoir des tensions. Il n'en demeure pas moins que l'attitude critique et dénigrante de l'appelant à l'égard de ses

- 17/20 -

C/15933/2017-3 collègues et supérieur et son manque d'esprit d'équipe ont, à diverses reprises, été mentionnés : il en a été fait état dans les rapports d'évaluation établis en août 2014 et en novembre 2015, dans le courriel adressé le 9 octobre 2014 par J_____ à E_____, dans la note établie en relation avec l'entretien tenu le 26 novembre 2015 ainsi que dans les courriels adressés en septembre 2016 par N_____ à M_____. Le témoin F_____ a déclaré que l'appelant critiquait la manière dont il était encadré, dénigrait ses collègues, ne manifestait pas d'esprit de cohésion avec l'équipe et il était extrêmement difficile de lui faire admettre que son comportement était incorrect à l'égard de ses collègues.

Il est vrai que durant les neuf années de service, l'appelant n'a reçu qu'un seul avertissement écrit en février 2011, et l'intimée lui a fourni des certificats de travail intermédiaires positifs à propos tant de la qualité de son travail que de son attitude et de son comportement. Certains collaborateurs ont par ailleurs confirmé avoir été surpris à l'annonce du licenciement de l'appelant. Il n'est enfin pas contesté que les prestations de travail fournies par ce dernier étaient de très bonnes qualité. Ces éléments ne sont toutefois pas de nature à remettre en question la réalité des difficultés que rencontrait l'intimée avec l'appelant s'agissant de son refus de suivre les instructions de ses supérieurs et de son comportement inapproprié à l'égard de ses collègues et de ses supérieurs. Le Tribunal a ainsi procédé à une correcte appréciation de l'ensemble des éléments au dossier pour retenir que les motifs invoqués par l'intimée ont été établis. L'appelant estime que son licenciement est abusif parce que l'intimée aurait omis de prendre toutes les mesures pour résoudre les conflits et de protéger sa personnalité. Il n'expose toutefois pas avec précision quelle atteinte à sa

personnalité il aurait subie ni quelles mesures omises par l'intimée auraient permis de l'éviter. En tout état et comme le Tribunal l'a retenu à juste titre, l'intimée a abordé la question des difficultés relationnelles rencontrées avec l'appelant à diverses reprises lors des entretiens tenus les 15 août 2014, 2 et 26 novembre 2015. Il ne peut ainsi lui être reproché d'avoir omis d'agir en vue d'améliorer la situation. L'appelant ne fournit pour le surplus aucun indice permettant de retenir que les motifs avancés par l'intimée pour fonder le licenciement trouvent leur origine dans une violation par cette dernière de son obligation de protéger la personnalité de ses employés. Aucun élément au dossier ne permet de retenir que l'appelant aurait subi de la part d'autres collaborateurs ou de ses supérieurs des atteintes dont l'intimée aurait manqué à le préserver. L'on ne saurait par ailleurs retenir que la pression exercée par l'intimée sur son personnel en raison de problèmes récurrents de personnel, dont a fait état le représentant du syndicat entendu comme témoin, constitue une atteinte à la personnalité de l'appelant.

- 18/20 -

C/15933/2017-3 En définitive, il s'avère que l'intimée a démontré avoir licencié l'appelant en raison de son refus de respecter certaines instructions de ses supérieurs, de son attitude inadéquate à l'égard de ses collègues et supérieurs et de son manque d'esprit d'équipe. L'appelant n'a, de son côté, pas établi qu'il ne s'agissait pas des réels motifs justifiant le congé, ni que l'intimée abusait de son droit en invoquant ces motifs. Le congé donné à l'appelant n'est en conséquence pas abusif. C'est, partant, à bon droit que le Tribunal l'a débouté de ses prétentions en versement d'une indemnité pour licenciement abusif et en réparation du préjudice résultant des pénalités appliquées par sa caisse de chômage. Le jugement sera confirmé sur ce point.

E. 4

L'appelant reproche au Tribunal d'avoir omis d'intégrer, dans le texte du certificat de travail que l'intimée a été condamnée à délivrer à l'appelant, la phrase "Digne de confiance, fidèle, il a toujours été prêt à rendre service".

E. 4.1

Le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite; à sa demande expresse, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail (art. 330a al. 1 et 2 CO). Le travailleur a droit à un certificat portant des informations complètes. Le certificat peut et même doit contenir des faits et appréciations défavorables, pour autant que ces éléments soient fondés et pertinents (arrêts du Tribunal fédéral 4A_117/2007 et 4A_127/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1 ; WYLER, Droit du travail, 3e éd. 2014, p. 417).

Il appartient au travailleur de prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat différent de celui qu'il a reçu (arrêt du Tribunal fédéral 4C_129/2003 du

E. 4.2

En l'espèce, le Tribunal a enjoint l'intimé de délivrer à l'appelant un certificat de travail contenant une description précise des activités déployées par l'appelant, l'appréciation de la qualité de son travail et de sa conduite ainsi que la durée des rapports de travail. Les renseignements communiqués sont décrits avec bienveillance. L'appelant lui reproche d'avoir omis d'intégrer la phrase "Digne de confiance, fidèle, il a toujours été prêt à rendre

service". Il n'établit toutefois pas les éléments fondant une telle appréciation. Certes, le témoin G_____ a indiqué que l'appelant était motivé, flexible et fiable, car il était très professionnel, qu'il avait un esprit d'équipe et qu'en période de crise, il était toujours disponible pour aider. Il ressort toutefois d'autres témoignages que l'appelant a également refusé à diverses reprises d'exécuter des tâches qui lui avaient été demandées par L_____, K_____ ou N_____. Ces éléments, pris dans leur ensemble, ne permettent pas

- 19/20 -

C/15933/2017-3 de retenir que l'adjonction de la phrase requise par l'appelant est conforme à la vérité et qu'elle doit figurer dans le certificat de travail. Son grief étant informé, le jugement sera confirmé sur ce point également.

E. 5

L'appelant fait enfin grief au Tribunal de n'avoir pas assorti la condamnation de l'intimée à lui fournir un nouveau certificat de travail d'une amende pour chaque jour d'exécution et d'une menace de la peine prévue par l'art. 292 CP à l'adresse de E_____.

E. 5.1

Lorsque la décision prescrit une obligation de faire, de s'abstenir ou de tolérer, le tribunal de l'exécution peut assortir la décision de la menace de la peine prévue à l'article 292 CP, prévoir une amende d'ordre de 5'000 fr. au plus, prévoir une amende d'ordre de 1'000 fr. au plus pour chaque jour d'inexécution, prescrire une mesure de contrainte telle que l'enlèvement d'une chose mobilière ou l'expulsion d'un immeuble et ordonner l'exécution de la décision par un tiers (let. e) (art. 343 al. 1 CPC).

La menace de la peine prévue par l'article 292 CP ne peut viser qu'une personne physique (JEANDIN, in Code de procédure civile (Commentaire romand), 2019, n. 11a ad 343).

E. 5.2

En l'espèce, l'appelant se prévaut à juste titre de l'inadéquation de la menace de la sanction pénale en cas d'insoumission à une injonction judiciaire, dont le Tribunal a assorti la condamnation de la société intimée à délivrer le certificat de travail. Cela étant, aucun élément au dossier ne permet ne laisse présager que l'intimée ne se conformera pas à l'injonction qui lui est faite en ce sens, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'assortir cette condamnation de l'une des mesures prévues par l'art. 343 al. 1 CPC.

E. 6

La valeur litigieuse étant inférieure à 50'000 fr., il ne sera pas perçu de frais judiciaires pour la procédure d'appel (art. 71 RTFMC).

S'agissant d'un litige de droit du travail, aucun dépens ne sera alloué (art. 22 al. 2 LaCC). *
* * * *

- 20/20 -

C/15933/2017-3 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 28 mars 2019 par A_____ contre le jugement JTPH/61/2019 rendue le 25 février 2019 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/15933/2017-3. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais: Dit que la procédure est gratuite. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Ursula ZEHETBAUER GHAVAMI, présidente; Monsieur

Claudio PANNO, juge employeur; Madame Monique LENOIR, juge salariée; Madame Chloé RAMAT, 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.