

# GE\_GERICHTE CAPH/38/2022 vom 12. Oktober 2021

GE Cour de justice, 2021-10-12, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_38\\_2022](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_38_2022)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/38/2022 du 12 octobre 2021

IT: GE\_GERICHTE CAPH/38/2022 del 12 ottobre 2021

## Erwägungen

### E. 1

L'appel, formé en temps utile et selon les formes légales dans une cause avec une valeur litigieuse supérieure à 10'000 fr. est recevable (art. 308 et 311 CPC). Même si la motivation présentée par l'appelant à l'appui de son appel est sommaire, les griefs qu'il forme contre le raisonnement du Tribunal sont intelligibles de sorte que, contrairement à ce que soutient l'intimé, l'appel ne doit pas être déclaré irrecevable pour défaut de motivation.

### E. 2

Le Tribunal a considéré que le caractère abusif du licenciement n'était pas établi. Les motifs de licenciement invoqués par l'intimé étaient réels. L'appelant avait effectué de bonnes performances jusqu'en 2015 mais, par la suite, ses prestations s'étaient dégradées comme l'attestaient les déclarations des témoins E\_\_\_\_\_, J\_\_\_\_\_ et I\_\_\_\_\_. Plusieurs entretiens avaient eu lieu et un avertissement formel avait été notifié à l'appelant. Celui-ci était démotivé et son attitude se répercutait sur toute l'équipe. A cela s'ajoutait que les absences récurrentes de l'appelant pour cause de maladie avaient un impact négatif sur l'organisation et le fonctionnement de la société. L'intimé n'avait pas porté atteinte à la personnalité de l'appelant en coupant ses accès informatiques pendant son arrêt maladie car celui-ci devait se reposer. L'appelant n'était de plus pas en droit de décider à qui confier les clients de son portefeuille car le contrat prévoyait expressément que ces clients étaient ceux de D\_\_\_\_\_ SA et qu'il incombait à l'intimé, en tant que chef d'agence de les attribuer. La réattribution des clients pendant l'absence de l'appelant était justifiée, étant précisé que seuls 10% des clients du portefeuille de l'appelant étaient concernés. Aucun élément du dossier ne permettait de retenir que l'incapacité de travail de l'appelant était imputable à l'intimé. Aucun témoin n'avait confirmé que l'intimé exerçait une pression excessive sur l'appelant. La mesure prévoyant que A\_\_\_\_\_ E\_\_\_\_\_ accompagnerait l'appelant à ses rendez-vous n'avait finalement pas été mise en place et ne visait au demeurant pas spécifiquement l'appelant. La remise de rapports hebdomadaires concernait tous les employés. Le rapport de l'IST n'établissait pas que le burn out de l'appelant était dû à l'attitude de son employeur et le rapport [du centre d'expertise] N\_\_\_\_\_

- 10/17 -

C/22347/2018-4 était dépourvu de force probante en raison des manquements professionnels de cet établissement constatés par la justice. L'appelant fait valoir qu'il a été licencié car il a fait valoir de bonne foi des prétentions résultant son contrat de travail, ce qui est abusif. Ses performances étaient bonnes, de sorte que ce motif de licenciement est infondé, ce qui était attesté par le témoin L\_\_\_\_\_, par les félicitations qu'il avait reçues de son employeur et par son intégration au "Club P\_\_\_\_\_". Il avait atteint ses objectifs pour 2015 et pour 2016. L'accord conclu avec son collègue M\_\_\_\_\_ de lui attribuer ses clients

pendant son absence en échange d'un partage des commissions ne causait pas de préjudice à son employeur. Si le motif de licenciement allégué par l'intimé était réel, celui-ci l'aurait licencié dès la fin de sa période de protection, soit dès le 24 juillet 2017. Les entretiens intervenus entre l'appelant et ses supérieurs concernant ses performances étaient usuels. Même si ses absences étaient susceptibles de compliquer l'organisation du travail, il ne s'agissait pas là du motif réel du congé qui devaient "être cherché dans le comportement adopté par" l'intimé "à son endroit au cours des mois et semaines qui ont précédé le licenciement", à savoir l'avertissement de septembre 2016, la pression excessive exercée sur lui par l'intimé, la coupure de ses accès informatiques et le fait que l'appelant s'était plaint de ses conditions de travail. Le caractère abusif du licenciement était attesté par le fait que l'intimé avait reconnu avoir pris la décision de le licencier environ un mois avant la notification de la résiliation.

2.1.1 Lorsque le contrat de travail est de durée indéterminée, chaque partie est en principe libre de le résilier (art. 335 al. 1 CO), moyennant le respect du délai et du terme de congé convenus ou légaux. Le droit suisse du contrat de travail repose en effet sur la liberté contractuelle. La résiliation ordinaire du contrat de travail ne suppose pas l'existence d'un motif de résiliation particulier (ATF 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.1; 127 III 86 consid. 2a p. 88). La limite à la liberté contractuelle découle des règles de l'abus de droit (art. 336 CO). La résiliation ordinaire du contrat de travail est abusive lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées à l'art. 336 al. 1 CO, lesquelles se rapportent aux motifs indiqués par la partie qui résilie (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.4; 131 III 535 consid. 4.2). L'énumération de l'art. 336 al. 1 CO n'est 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 par cette disposition (ATF 136 III 513 *ibidem*; 132 III 115 consid. 2; 131 III 535 consid. 4; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_485/2016 et 4A\_491/2016 du 28 avril 2017, consid. 2.2.2).

- 11/17 -

C/22347/2018-4 Le congé est abusif, en particulier, lorsqu'il est donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. d CO). Cette disposition, qui vise les congés-représailles suppose la réalisation de plusieurs conditions, à savoir que la partie licenciée est de bonne foi, qu'elle a émis des prétentions existantes, qui découlent du contrat de travail (salaire, vacances ou prétention en protection de la personnalité) et qu'il existe un lien de causalité entre la formulation des prétentions et la résiliation. Le licenciement est abusif notamment lorsque le travailleur est licencié pour être intervenu auprès de son employeur pour faire cesser les tracasseries dont il estimait être l'objet. De ces situations, il convient de distinguer le cas où l'employé critique la stratégie ou l'organisation imposée par l'employeur. En effet, un travailleur est subordonné à son employeur et n'est pas en droit de faire prévaloir, en cas de divergence d'opinions, sa propre vision du but social et des mesures à adopter. Dès lors l'employeur n'abuse pas de son droit de résiliation s'il licencie le travailleur en raison de telles critiques, qui ne peuvent pas être assimilées à des prétentions découlant du contrat de travail (WYLER, Droit du travail, 2019, p. 798). Si elle porte atteinte à la capacité de travail, la maladie n'est pas considérée comme une cause abusive de résiliation. Ainsi, la résiliation des rapports de travail en raison d'une incapacité prolongée perdurant au-delà du délai de protection de l'art. 336 c CO n'est pas abusive, pour autant que l'incapacité ne trouve pas sa cause dans une violation de ses obligations par l'employeur et que celui-ci n'exerce pas son

droit d'une manière rendant le licenciement abusif. Sous la même réserve, n'est pas non plus abusive la résiliation en raison de performances insuffisantes même si celle-ci résultent de périodes d'incapacité nombreuses ou prolongées (WYLER, op. cit., p. 789). Il n'appartient pas au juge de substituer à la décision de l'employeur une pesée des intérêts des parties au contrat de travail. Mais, il peut intervenir en cas d'abus de droit, notamment s'il existe une disproportion grossière entre les intérêts en présence (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_485/2016 et 4A\_491/2016 du 28 avril 2017 consid. 2.21). 2.1.2 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 130 III 699 consid. 4.1, SJ 2005 I 152; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_92/2017 précité consid. 2.2.2). Le travailleur doit établir non seulement le motif abusif mais aussi l'existence d'un lien de causalité entre l'état de fait fondant le caractère abusif du congé et la résiliation du contrat de travail (DUNAND, op. cit., n. 16 ad art. 336 CO). 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

- 12/17 -

C/22347/2018-4 donné le congé. Le juge peut ainsi 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; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_92/2017 précité consid. 2.2.2). Dans le même ordre d'idées, la jurisprudence a précisé qu'en cas de pluralité de motifs, dont l'un au moins s'avère abusif, il incombe à l'employeur de démontrer qu'il aurait licencié le travailleur même en l'absence du motif abusif (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.5 et les arrêts cités; DUNAND, op. cit., n. 19 ad art. 336 CO).

## **E. 2.2**

En l'espèce, le Tribunal a considéré à juste titre que le licenciement de l'appelant n'était pas abusif. En effet, il résulte des témoignages recueillis par le Tribunal que les prestations de l'appelant ont sensiblement baissé dès 2015 de manière à devenir en-dessous de la moyenne, qu'il était démotivé et que son attitude négative avait un impact sur ses collègues de travail. Plusieurs entretiens ont eu lieu avec sa hiérarchie, entre 2015 et 2016, dont un avertissement formel, sans que cela ne permette d'améliorer la situation. Contrairement à ce que fait valoir l'appelant, le fait que le témoin L\_\_\_\_\_ ait déclaré qu'il avait un gros portefeuille de clients à son arrivée ne permet pas de retenir que ses performances ont été satisfaisantes également les derniers temps de son activité. En effet, le témoin a quitté l'agence de l'intimé en 2014. Le fait que l'appelant ait reçu des marques de reconnaissance de son employeur entre 2014 et le printemps 2015 n'est pas déterminant non plus, car la baisse des prestations de l'appelant est survenue plus tard. Pour les mêmes raisons, l'intégration de l'appelant au "Club P\_\_\_\_\_" en septembre 2014 n'établit pas non plus que les allégations de l'intimé concernant la baisse des prestations de l'appelant sont infondées. De plus, il ressort des enquêtes que ce club regroupait également les employés qui avaient besoin de soutien et l'on ignore pour quel motif exactement l'appelant y a été intégré. Le premier motif allégué par l'intimé pour le licenciement, à savoir le manque de performance et d'atteinte des objectifs fixés, en dépit des discussions et avertissements intervenus, est dès lors réel.

- 13/17 -

C/22347/2018-4 Le second, à savoir le fait que les absences de longue durée de l'appelant posaient des problèmes pour la gestion de l'agence l'est également. L'appelant ne le conteste d'ailleurs pas. Selon la jurisprudence précitée, ce motif n'est pas abusif. Par ailleurs, aucun élément du dossier ne permet de retenir que le congé a été motivé par des prétentions résultant du contrat de travail formulées par l'appelant de bonne foi. L'appelant n'a d'ailleurs jamais indiqué concrètement, que ce soit dans sa demande ou dans son appel, à quelles prétentions il se référait. A supposer qu'il s'agisse de ses griefs relatifs à la suppression de son accès informatique et à la réattribution, pendant son absence, d'une partie de ses clients, griefs formulés dans son courrier du 15 septembre 2017, c'est à juste titre que le Tribunal a retenu que ceux-ci étaient infondés. En effet, la suppression de l'accès informatique de l'appelant se justifiait par le fait qu'il était en congé maladie et, qu'en dépit des instructions qui lui avaient été données par son employeur, il persistait à avoir des contacts avec des clients depuis chez lui, au lieu de se reposer. La réattribution d'une partie minime du portefeuille de l'appelant, à savoir 10%, se justifiait également puisqu'il convenait de prendre en charge le suivi des clients de l'appelant pendant son absence. L'appelant ne soutient pas en appel qu'il était en droit d'attribuer sans l'accord de son employeur ses clients à son collègue M\_\_\_\_\_, avec lequel il partageait les commissions pendant son absence. Il se limite à alléguer que cela ne causait aucun préjudice à l'intimé. Ceci n'est cependant pas déterminant. En effet, l'appelant était tenu d'obéir aux instructions de son employeur qui lui avait indiqué que les clients devaient être adressés à F\_\_\_\_\_. L'appelant n'a pas non plus établi que le burn out qui l'a tenu éloigné du travail était imputable à l'intimé. Aucun témoin entendu n'a confirmé ses allégations selon lesquelles l'intimé le maltraitait et exerçait une pression excessive sur lui, à l'exception du témoin M\_\_\_\_\_. Les déclarations de ce témoin, qui doivent être prises avec réserve compte tenu du fait que c'était avec lui que l'appelant avait convenu de partager des commissions pendant son absence, sont cependant isolées et ne sauraient prévaloir sur les autres éléments de preuves recueillis par le Tribunal. Le rapport de l'IST n'établit pas non plus que l'arrêt maladie de l'appelant est imputable à l'attitude de l'intimé. A cet égard, il convient de relever que c'est de manière inexacte que l'appelant a prétendu, dans son courrier du 16 octobre 2017 adressé à l'intimé, que cet institut avait confirmé que la reprise de son activité n'était pas possible sans la mise en place par son employeur de mesures concrètes pour protéger sa personnalité. Aucune constatation de ce type ne figure en effet dans le rapport, qui n'a d'ailleurs été rendu que plus tard, et qui mentionne de plus

- 14/17 -

C/22347/2018-4 expressément qu'il n'est fondé que sur les allégations du patient de sorte qu'il ne peut pas être utilisés à d'autre fins que thérapeutiques pour le patient. Contrairement à ce que soutient l'appelant, la chronologie des faits n'établit pas le caractère abusif du licenciement, pas plus le fait que l'intimé ne l'ait pas licencié dès le 24 juillet 2017 ou que l'intimé ait déclaré devant le Tribunal avoir pris la décision de licencier l'appelant un mois avant la notification de cette décision. Aucune conclusion en faveur de la thèse de l'appelant ne peut par ailleurs être tirée du fait que l'intimé lui a envoyé deux courriers, l'un recommandé et l'autre non, le 20 octobre 2017. Il résulte de ce qui précède que le Tribunal a considéré à bon droit que le licenciement de l'appelant n'était pas abusif.

**E. 3**

Le Tribunal a retenu que l'intimé devait être condamné à verser 5'392 fr. 70 au titre de remboursement de la caution de 9'000 fr. versée par l'appelant au début des rapports de travail au motif que ce dernier n'avait pas contesté spécifiquement les retenues opérées par l'intimé. Le fait que ce dernier ait cessé d'exploiter son agence au 31 décembre 2018 n'était pas un motif de restitution anticipée de la caution et n'était pas déterminant car le décompte pouvait intervenir par la suite. La caution était dès lors exigible, conformément au contrat, au plus tôt dès le 1er avril 2021, de sorte que les intérêts moratoires ne pouvaient courir que dès cette date. La mainlevée de l'opposition ne pouvait pas être prononcée, puisque la dette était devenue exigible après la notification du commandement de payer.

L'appelant fait valoir qu'il a contesté le décompte fourni par sa partie adverse et que celle-ci n'a fourni aucune justification des retenues qu'elle a opérées, alors que la preuve de celles-ci lui incombait.

### **E. 3.1**

La partie qui n'est pas chargée du fardeau de la preuve peut en principe se contenter de contester les faits allégués. Dans certaines circonstances exceptionnelles, il est toutefois possible d'exiger d'elle qu'elle concrétise sa contestation, de façon que le demandeur puisse savoir quels allégués précis sont contestés et, partant, puisse faire administrer la preuve dont le fardeau lui incombe; plus les allégués du demandeur sont motivés, plus les exigences de contestation de ceux-ci par la partie adverse sont élevées. Ainsi, lorsque le demandeur allègue dans ses écritures un montant dû en produisant une facture ou un compte détaillés, qui contient les informations nécessaires de manière explicite, on peut exiger du défendeur qu'il indique précisément les positions de la facture ou les articles du compte qu'il conteste, à défaut de quoi la facture ou le compte est censé admis et n'aura donc pas à être prouvé (arrêt du Tribunal fédéral 144 III 519 consid. 5.2.2). Selon l'art. 8 CC, chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit.

- 15/17 -

C/22347/2018-4 Selon l'art. 339 al.1 CO, à la fin du contrat, toutes les créances qui en découlent deviennent exigibles. L'exigibilité des provisions peut être différée par accord écrit (art. 339 al. 2 CO).

### **E. 3.2**

En l'espèce, il incombait à l'intimé, qui se prévaut du fait que des retenues doivent être opérées sur le montant de la caution versée par l'appelant, d'établir le bien fondé de celle-ci. Or l'intimé, qui n'a fourni aucune indication sur les motifs de ces retenues, n'a pas rapporté cette preuve. Le décompte bancaire qu'il a produit ne fournit aucune indication sur les retenues opérées de sorte que l'appelant ne pouvait pas faire autre chose que de le contester en bloc, ce qu'il a fait. Il résulte de ce qui précède que l'intimé doit être condamné à verser 9'000 fr. à l'appelant au titre de remboursement de la caution prévue par l'art. 29 du contrat de travail. Le fait que le contrat de caution prévoit que celle-ci doit être remboursée au plus tard 36 mois après la fin du contrat de travail n'implique pas que ce montant n'est exigible que dès le 1er avril 2021 comme l'a jugé le Tribunal. La mention "au plus tard" ne veut pas dire que le remboursement de la caution ne peut pas être exigé plus tôt. L'intimé n'a pas démontré que les parties avaient convenu par accord écrit de différer l'exigibilité du remboursement de la caution. Il en résulte que l'art. 339 al. 1 CO s'applique sur ce point, de sorte que le remboursement de la caution est exigible dès la fin des rapports de travail. L'appelant n'ayant cependant conclu qu'à l'allocation d'intérêts moratoires à 5% dès le 1er

janvier 2019 il sera fait droit à ses conclusions puisque la Cour ne peut pas statuer ultra petita. Le chiffre 2 du dispositif du jugement querellé sera dès lors modifié en ce sens. La mainlevée de l'opposition formée au commandement de payer notifié par l'intimé à l'appelant le 18 janvier 2019 ne sera pas prononcée car ce commandement de payer indique comme cause de l'obligation une indemnité pour licenciement abusif et non le remboursement de la caution. Il n'y a dès lors pas identité entre la prétention déduite en poursuite et le titre de mainlevée définitive, ce qui entraîne le rejet de la demande de mainlevée de l'opposition (ABBET/ VEUILLET, La mainlevée de l'opposition, 2017, n. 92 ad art. 80 LP).

- 16/17 -

C/22347/2018-4

#### **E. 4**

Compte tenu de l'issue du litige, les frais judiciaires d'appel, arrêtés à 500 fr. et compensés avec l'avance versée par l'appelant, acquise à l'Etat de Genève seront mis à charge des parties à raison d'une moitié chacune (art. 106 al. 1 et 111 CPC; 71 RTFMC).

L'intimé sera condamné à verser à l'appelant 250 fr. au titre des frais judiciaires.

Il ne sera pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \*

- 17/17 -

C/22347/2018-4 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 :

A la forme : Déclare recevable l'appel formé par A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/383/2021 rendu par le Tribunal des prud'hommes le 12 octobre 2021. Au fond : Annule le chiffre 2 du dispositif de ce jugement et, cela fait : Condamne B\_\_\_\_\_ à verser à A\_\_\_\_\_ 9'000 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er janvier 2019. Confirme le jugement querellé pour le surplus. Sur les frais : Met à la charge des parties à raison d'une moitié chacune les frais judiciaires d'appel, arrêtés à 500 fr. et compensés avec les avances fournies, acquises à l'Etat de Genève. Condamne B\_\_\_\_\_ à verser 250 fr. à A\_\_\_\_\_ au titre des frais judiciaires d'appel. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Fabienne GEISINGER-MARIETHOZ, présidente; Madame Nadia FAVRE, juge employeur; Monsieur Thierry ZEHNDER, juge salarié; 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.