

GE_GERICHTE CAPH/44/2022 vom 28. April 2021

GE Cour de justice, 2021-04-28, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_44_2022

FR: GE_GERICHTE CAPH/44/2022 du 28 avril 2021

IT: GE_GERICHTE CAPH/44/2022 del 28 aprile 2021

Erwägungen

E. 1.1

L'appel est dirigé contre une décision finale de première instance rendue dans le cadre d'un litige portant sur une valeur de plus de 10'000 fr. au dernier état des conclusions de première instance (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). Il a été déposé dans le délai de 30 jours à compter de la notification de la décision et respecte, au surplus, la forme prescrite (art. 130, 131 et 311 CPC). L'appel est ainsi recevable.

- 13/22 -

C/9451/2019-4

E. 1.2

L'appel joint est également recevable pour avoir été déposé dans la forme et le délai prévus par la loi (art. 312 et 313 al. 1 CPC). Par souci de simplification et pour respecter le rôle initial des parties devant la Cour, A_____ et B_____ seront désignées en qualité d'appelantes et C_____ en qualité d'intimé.

E. 1.3

La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la procédure ordinaire est applicable (art. 219 et 243 CPC), laquelle est soumise aux maximes des débats et de disposition (art. 55 CPC cum art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC et art. 58 CPC). Dans les procès soumis à la maxime des débats, il revient au demandeur d'apporter les éléments permettant de conclure au respect des conditions de recevabilité, selon les règles de procédure applicables en matière de présentation des faits et des preuves (arrêt du Tribunal fédéral 5A_741/2020 du 12 avril 2021 consid. 5.2.2 et les références citées).

E. 2

Les appelantes reprochent au Tribunal d'avoir statué en violation des dispositions relatives à la maxime des débats et au fardeau de la preuve (art. 8 CC, 55 al. 1, 221 et 229 CPC), sur la base de faits qui n'avaient pas été régulièrement allégués ou de preuves produites irrégulièrement. Le jugement entrepris présentait un défaut de motivation s'agissant de l'examen de la relation de causalité entre le remaniement du portefeuille clients de l'intimé et la réduction de sa rémunération et leur condamnation au paiement de 88'000 fr. reposait sur des faits établis de manière inexacte, voire arbitraire, vice qui affectait également l'appréciation des preuves. L'intimé n'ayant pas allégué l'existence d'une causalité entre le remaniement de son portefeuille et la diminution de son salaire, ni que cela eût constitué une violation du contrat de travail, le Tribunal ne pouvait juger sur la base de faits régulièrement allégués et d'offres de preuves régulièrement produites. Il avait statué sur la base d'hypothèses non vérifiées, méconnaissant que les AVR devaient être complétées ou remboursées selon les performances du bénéficiaire, violant ainsi leur droit d'être

entendues. L'intimé rétorque avoir valablement allégué et offert de prouver l'existence d'un lien de causalité entre la diminution de ses revenus et les violations par les appelantes du contrat de travail. Au reste, le Tribunal avait statué conformément aux faits de la cause, sur la base de toutes les informations et pièces nécessaires et le droit d'être entendues des appelantes n'avait pas été violé.

2.1.1 La jurisprudence a déduit de l'art. 29 al. 2 Cst. le devoir pour l'autorité de motiver sa décision, afin que le destinataire puisse la comprendre, la contester utilement s'il y a lieu et que l'autorité de recours puisse exercer son contrôle. Pour répondre à ces exigences, il suffit que le juge mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidé et sur lesquels il a fondé sa décision, de manière à ce que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en

- 14/22 -

C/9451/2019-4 connaissance de cause. Il n'a pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués par les parties, mais peut au contraire se limiter à ceux qui, sans arbitraire, apparaissent pertinents (ATF 142 III 433 consid. 4.3.2; 141 IV 249 consid. 1.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 5A_19/2020 du 18 mai 2020 consid. 6). Il n'y a violation du droit d'être entendu que si l'autorité n'a pas satisfait à son devoir minimum d'examiner et de traiter les problèmes pertinents (ATF 135 III 670 consid. 3.3.1; 133 III 235 consid. 5.2 et les arrêts cités).

Le droit d'être entendu, qui n'est pas une fin en soi, constitue un moyen d'éviter qu'une procédure judiciaire ne débouche sur un jugement vicié en raison de la violation du droit des parties de participer à la procédure. Lorsqu'on ne voit pas quelle influence la violation du droit d'être entendu a pu avoir sur la procédure, il n'y a pas lieu d'annuler la décision attaquée (ATF 143 IV 380 consid. 1.4.1; arrêts du Tribunal fédéral 1C_229/2020 du 27 août 2020 consid. 2.1).

Par ailleurs, une violation de ce droit en instance inférieure est réparée, pour autant qu'elle ne soit pas d'une gravité particulière, lorsque l'intéressé a eu la faculté de se faire entendre en instance supérieure par une autorité disposant d'un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (ATF 130 II 530 consid. 7.3; 127 V 431 consid. 3d/aa; 126 V 130 consid. 2b).

L'appelant ne peut alors pas se contenter de se plaindre de cette violation, mais doit exercer son droit d'être entendu (arrêt du Tribunal fédéral 5A_925/2015 du 4 mars 2016 consid. 2.3.3.2 non publié aux ATF 142 III 195). Pour le surplus, même en présence d'un vice grave, une réparation de la violation du droit d'être entendu peut également se justifier lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure, ce qui serait incompatible avec l'intérêt de la partie concernée à ce que sa cause soit tranchée dans un délai raisonnable (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1).

2.1.2 Le droit à la preuve est une autre composante du droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. Il implique que toute partie a le droit, pour établir un fait pertinent qui n'est pas déjà prouvé, de faire administrer les moyens de preuve adéquats, pour autant qu'ils aient été proposés régulièrement et en temps utile (ATF 140 I 99 consid. 3.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 5A_113/2018 du 12 septembre 2018 consid. 4.2.1.1 non publié in ATF 144 III 541).

2.1.3 Selon l'art. 221 al. 1 let. d et e CPC, la demande doit contenir les allégations de fait et l'indication, pour chaque allégation, des moyens de preuves proposés. L'art. 152 al. 1 CPC confère à toute partie le droit à ce que le tribunal administre les moyens de preuves adéquats

proposés régulièrement et en temps utile.

La maxime des débats s'applique à toutes les affaires du droit du travail d'une valeur litigieuse supérieure à 30'000 fr. ou de nature non patrimoniale (art. 55 et

- 15/22 -

C/9451/2019-4 247 al. 2 let. b ch. 2 a contrario CPC). Il appartient dès lors aux parties d'alléguer les faits sur lesquels elles fondent leurs prétentions et de produire les preuves qui s'y rapportent.

2.1.4 Un moyen de preuve n'est régulièrement offert au sens de l'art. 152 CPC que lorsque l'offre de preuve se réfère clairement à l'allégué de fait qui doit ainsi être prouvé (arrêts du Tribunal fédéral 4A_370/2016 du 13 décembre 2016 consid. 3.3 et 4A_414/2013 du 28 octobre 2013 consid. 4.4, Heinzmann, Petit commentaire, Code de procédure civile, 2020, n. 23 ad art. 221 CPC). En règle générale, chaque offre de preuve doit être indiquée immédiatement après les allégués de fait qu'elle est destinée à établir. Un renvoi global aux pièces du dossier ne constitue pas un allégué suffisant.

E. 2.2

En l'espèce, dans le jugement querellé, le Tribunal a pris en compte les allégués de l'intimé, notamment aux chiffres 43 à 63 de sa demande auxquels se référaient immédiatement les offres de preuve nécessaires, et a indiqué, certes lapidairement, les motifs qui l'ont guidé à admettre le montant du salaire qu'il a retenu pour fixer la quotité de la condamnation des appelantes. Il a donc satisfait à son devoir minimum d'examiner et de traiter les problèmes pertinents et les appelantes ne s'y sont pas trompées dans leurs écritures d'appels et ont ainsi pu y répondre sans que leurs droits en souffrent. Leur droit d'être entendues ainsi que le droit constitutionnel à l'examen des réquisitions présentées n'ont dès lors pas été violés. L'examen du lien de causalité entre les reproches de l'intimé et son incidence sur son salaire, contesté du fait de sa vacuité, concerne l'application du droit et sera repris ci-après dans la mesure nécessaire sans que cela n'affecte le droit des appelantes.

L'appel sera dès lors rejeté sur ce point.

E. 3

L'intimé considère son licenciement comme abusif, contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal.

E. 3.1

En droit suisse du travail, la liberté de résiliation prévaut de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier (art. 335 al. 1 CO). Le droit de chaque cocontractant de mettre fin au contrat unilatéralement est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO; ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 514; 132 III 115 consid. 2.1 p. 116; 131 III 535 consid. 4.1 p. 538).

L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère une liste des cas dans lesquels la résiliation est abusive. Dans la mesure où cette disposition concrétise le principe d'interdiction de l'abus de droit, la liste de l'art. 336 CO n'est pas exhaustive et d'autres cas d'abus peuvent être admis s'ils revêtent un caractère de gravité comparable aux hypothèses expressément mentionnées par la loi (ATF 132 III 115 consid. 2.1). Un abus de droit peut résider dans la façon dont la partie qui met fin au contrat

C/9451/2019-4 exerce son droit (arrêt du Tribunal fédéral 4A_565/2012 du 21 mars 2013 consid. 2.2). Toutefois, un comportement qui ne serait pas convenable ou indigne des relations commerciales n'est pas suffisant, dès lors qu'il n'appartient pas à l'ordre juridique de sanctionner une attitude seulement incorrecte (ATF 132 III 115 consid. 2.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_663/2010 du 28 février 2011 consid. 3.2.1). Par exemple, le fait pour l'employeur d'avoir affirmé à son collaborateur qu'il ne serait pas licencié et de lui notifier son congé une semaine plus tard est un comportement qui n'est certes pas correct, mais qui ne rend pas à lui seul le congé abusif. L'interdiction de l'abus de droit au sens de l'art. 2 al. 2 CC réprime bien davantage que de simples chicanes (ATF 131 III 535 consid. 4.2 et les références citées).

Le congé est abusif, en particulier, lorsqu'il est donné seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. c CO). Comme l'application de cette disposition suppose que le congé soit exclusivement dicté par la volonté d'échapper à des prétentions juridiques de l'autre partie, l'existence d'un autre motif de congé, réel, suffit à exclure d'emblée une résiliation abusive. Il incombe en principe au destinataire de la résiliation d'apporter la preuve d'un motif abusif; le juge peut cependant présumer un abus lorsque le motif avancé par l'employeur semble mensonger et que celui-ci ne parvient pas à en apporter la confirmation (arrêt du Tribunal fédéral 4A_78/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.1.1).

E. 3.2

En l'espèce, c'est à juste titre que le Tribunal a considéré que l'intimé n'avait pas établi que le congé était abusif.

Il ressort du dossier que son licenciement est intervenu après plusieurs avertissements concernant ses performances et le suivi de ses dossiers, dont le renouvellement insuffisant des polices. Ces reproches, que l'intimé n'a pas expressément contestés, notamment par écrit, ont été formulés dès la fin de 2017 et visaient une période antérieure. Des performances négatives au regard du salaire fixe et des ARV sur trois exercices étaient relevées, lesquelles ressortent des pièces versées la procédure et ne sont pas contestables. Elles ne pouvaient être dépendantes de la suppression des aides administratives auxquels l'intimé prête une incidence qu'elles n'ont pu avoir. En effet, I_____ n'a pour ainsi dire pas travaillé pour l'intimé après le début du contrat en mai 2015 puisque ce collaborateur a déclaré ne pas s'être adapté aux nouvelles règles, avoir rencontré des difficultés avec les dirigeants, s'être trouvé en burn-out, ce qui justifie une certaine durée que les parties, notamment l'intimé, n'ont pas évoquée, pour déboucher à son licenciement en avril 2016. Son absence d'aide n'a donc pas influencé sérieusement l'activité de l'intimé dès le début de son activité pour les appelantes en mai 2015. L'apport de H_____ a cessé en 2016 et n'a donc pas non plus impacté l'activité de l'intimé en 2017 et 2018, années des principaux reproches formulés. D'autre part, le dossier ne contient nulle trace de

C/9451/2019-4 récriminations de l'intimé à ce sujet ni de reproches à son employeur au sujet de l'insuffisance des supports administratifs offerts pour l'ensemble des conseillers. Par ailleurs, dans le contrat valable dès 2015, aucune assurance n'avait été donnée à l'intimé qu'il pourrait encore bénéficier du soutien que son précédent employeur lui avait alloué et la suppression de ces postes ne saurait être reprochée aux appelantes, dont les

objectifs différaient de ceux de ses prédécesseurs. Enfin, le manque de suivi des dossiers tel que décrit ci-dessus (cf. ad s.) et les reproches confirmés par l'assistante de vente ne sauraient être attribués au manque de soutien administratif. D'un autre point de vue, les performances négatives répétées de l'intimé imposaient à l'employeur de prendre des mesures et la répartition à d'autres, quels qu'ils furent, d'une partie de ces dossiers allait dans ce sens et ne procédait pas d'une gestion reprochable.

Pour s'opposer à ces reproches, l'intimé a essentiellement apporté sa conviction qu'il aurait fait le nécessaire pour satisfaire aux exigences de son employeur, sans que des témoignages ou des pièces la soutienne, de sorte qu'elle ne pourra être retenue.

Il n'apparaît dès lors pas que la décision de se séparer de l'intimé relèverait d'un abus.

Que certains témoins aient été surpris par son licenciement est balancé par le fait qu'un autre témoin s'y attendait, étant observé qu'entre conseillers, la connaissance de la situation d'autrui reste limitée, chacun travaillant tel des voyageurs de commerce et n'ayant que peu de retour sur leurs collègues.

La célébration du jubilé de l'intimé en juillet 2018, alors qu'il entretenait depuis plusieurs mois des discussions avec sa hiérarchie au sujet de l'insuffisance de ses performances, ne permet pas non plus de retenir que le licenciement poursuivait un autre but que de sanctionner celle-ci. Cette proximité temporelle est certes regrettable, mais l'intimé, fort de ses vingt-cinq ans d'expérience, ne pouvait ignorer le caractère standard de cet anniversaire. Certes l'employeur eût été mieux inspiré d'en faire moins et sa crédibilité en est entachée. Toutefois, cette collision de dates et l'inélégance des appelantes ne suffisent pas à rendre le licenciement abusif, pas plus que le déménagement des meubles de l'intimé durant son absence pour maladie, l'intention de ne pas poursuivre la collaboration avec lui ayant déjà été suffisamment affirmée, ou les discussions autour des allocations diverses revenant à l'intimé. Il résulte de ce qui précède que l'instruction de la cause permet de retenir que les motifs de licenciement avancés les appelantes n'étaient pas abusifs au sens de l'art. 336 al. 1 let. c CO, de sorte que l'appel joint est infondé sur ce point.

E. 4

Les appelantes contestent que le salaire variable ait pu être attribué à l'intimé sur la base des ARV, sans autre motivation compréhensible.

- 18/22 -

C/9451/2019-4 4.1.1 L'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective (art. 322 al. 1 CO). Ils peuvent également convenir, en sus ou à la place d'un autre mode de rémunération, d'un salaire variable à calculer d'après le chiffre d'affaires ou le bénéfice de l'entreprise (art. 322a al. 1 CO). 4.1.2 Lorsqu'un montant (même désigné comme bonus ou gratification) est déterminé ou objectivement déterminable, c'est-à-dire qu'il a été promis par contrat dans son principe et que son montant est déterminé ou doit l'être sur la base de critères objectifs prédéterminés comme le bénéfice, le chiffre d'affaires ou une participation au résultat de l'exploitation, et qu'il ne dépend pas de l'appréciation de l'employeur, il doit être considéré comme un élément du salaire (variable), que l'employeur est tenu de verser à l'employé (art. 322 s. CO; ATF 141 III 407 consid. 4.1; 136 III 313 consid. 2 p. 317; 129 III 276 consid. 2 p. 278).

4.1.3 L'employeur fournit les renseignements nécessaires au travailleur ou, à sa place, à un expert désigné en commun ou par le juge; il autorise le travailleur ou l'expert à consulter les

livres de comptabilité dans la mesure où le contrôle l'exige (art. 322a al. 2 CO). L'exigence de produire les pièces comptables se limite aux éléments nécessaires à l'établissement des points litigieux. L'employeur a ainsi le choix de produire l'attestation de son réviseur quant à son chiffre d'affaires ou de déposer les documents comptables permettant d'établir ce chiffre (arrêt du Tribunal fédéral 4A_390/2016 du 18 janvier 2017 consid. 2.3.1 et 2.5).

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 (art. 322b al. 1 CO).

4.1.4 La libération de l'obligation de travailler est un acte juridique unilatéral exercé par l'employeur en vertu de son droit de donner des instructions (art. 321d al. 1 CO).

L'employeur renonce, dans son propre intérêt, à la prestation de travail de l'employé. La fin de l'obligation de travailler ne met toutefois pas un terme aux rapports de travail (ATF 128 III 271 consid. 4bb). En particulier, l'employeur reste débiteur du salaire jusqu'à la fin du contrat (arrêt du Tribunal fédéral 4C.329/2004 du 15 décembre 2004, consid. 2.2).

E. 4.2

En l'espèce, le Tribunal a considéré que l'intimé avait droit au versement des ARV fixées au début de l'exercice 2018 durant son absence pour maladie puis durant le préavis de trois mois, dès lors qu'il n'y avait pas lieu de faire supporter les conséquences du licenciement uniquement à l'intimé.

- 19/22 -

C/9451/2019-4

Ce raisonnement, qui ne procède pas d'une approche juridique, ne saurait être suivi. La fixation du salaire dû à l'intimé ne peut pas non plus être effectuée au regard de la moyenne des années 2012 à 2017 ainsi qu'il le souhaite, ces années comprenant notamment une activité déployée dans d'autres conditions et pour un autre employeur, des versements sécurisés ne correspondant pas à l'activité réelle fournie et une baisse des performances au fil du temps qui ont justifié le licenciement en cause et dont on ne saurait s'affranchir. Les reproches des appelantes portant principalement sur les exercices 2017 et 2018, les résultats démontrés par pièces pour ces deux années serviront à déterminer le salaire pertinent.

E. 4.3

En 2017, les CDP de l'intimé se sont élevées à 178'719 fr. 12, soit 14'893 fr. par mois ou 4'893 fr. de plus que son salaire fixe et donnant ainsi droit à une rémunération supplémentaire de même montant. Ayant toutefois été rémunéré à hauteur de 216'000 fr. en 2017, au bénéfice d'ARV mensuelles de 8'000 fr., le solde à compenser de celles-ci était négatif à raison de 37'281 fr. En se basant sur les pièces de même nature en 2018, les CDP de l'intimé se sont élevées à 140'198 fr., versements de 2019 inclus, soit, par mois, 11'683 fr. Il ne ressort pas des pièces communiquées, et personne ne l'a allégué, que le solde négatif de 2017 aurait été déjà compensé. Le salaire versé en 2018 à l'intimé s'élevant à 162'000 fr., il a perçu un montant supérieur à ses CDP et n'a donc droit à aucune rémunération supplémentaire. Voudrait-on considérer qu'il aurait été empêché de poursuivre ses activités en raison du litige naissant avec son employeur et admettre qu'il aurait pu sinon réaliser les mêmes CDP qu'en 2017, qu'il n'aurait néanmoins pas droit à un versement supplémentaire. En effet, les CDP de 2017, de 14'893 fr. par mois en moyenne, reportées sur 15 mois, de janvier 2018 à mars 2019, représenteraient 223'395 fr. Ayant perçu pour cette même période 218'079 fr. (162'600 fr. + 30'000 fr. + 25'479 fr.), soit 5'316

fr. de moins, mais alors qu'il restait débiteur d'un solde négatif supérieur permettant à l'employeur d'opérer une compensation selon l'art. 1.3 du Règlement pour la détermination du salaire variable, l'intimé aurait également dû être débouté de ses prétentions.

E. 4.4

Partant, l'appel principal sera admis et le jugement entrepris réformé en ce sens.

E. 5

Lorsque l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de première instance (art. 318 al. 3 CPC).

E. 5.1

Les frais judiciaires de première instance, dont le montant de 3'410 fr. n'est pas contesté par les parties, seront mis à la charge de l'intimé dès lors qu'il succombe (art. 106 al. 1 et 107 al. 1 let. f CPC). Ils seront compensés avec

- 20/22 -

C/9451/2019-4 l'avance de frais du même montant fournie par lui, qui reste acquise à l'État de Genève (art. 111 al. 1 CPC).

E. 5.2

Les frais judiciaires d'appel seront arrêtés à 2'000 fr. (art. 19 al. 3 let. c LaCC et art. 71 RTFMC) et mis à la charge de l'intimé, qui sera condamné à rembourser 1'000 fr. aux appelantes et à verser 1'000 fr. à l'État de Genève. Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 21/22 -

C/9451/2019-4 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 28 mai 2021 par A_____ SA et B_____ SA contre le jugement JTPH/147/2021 rendu le 28 avril 2021 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/9451/2019 - 4. Au fond : Annule les chiffres 2 à 4, 8 et 10 du dispositif du jugement entrepris, cela fait, statuant à nouveau : Déboute C_____ de toutes ses conclusions. Confirme le jugement querellé pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel à 2'000 fr., les met à charge de C_____ et le condamne à verser 1'000 fr. à l'État de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire et à rembourser 1'000 fr. à A_____ SA et B_____ SA, le montant de 1'000 fr. versé par ces dernières restant acquis à l'État de Genève. Siégeant : Monsieur Louis PEILA, président; Madame Nadia FAVRE, juge employeur; Monsieur Thierry ZEHNDER, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, greffière.

- 22/22 -

C/9451/2019-4

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.