

GE_GERICHTE CAPH/52/2017 vom 30. Juni 2016

GE Cour de justice, 2016-06-30, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_52_2017

FR: GE_GERICHTE CAPH/52/2017 du 30 juin 2016

IT: GE_GERICHTE CAPH/52/2017 del 30 giugno 2016

Erwägungen

E. 1

Interjeté contre une décision finale (308 al. 1 let. a CPC) auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ) dans le délai utile de trente jours et selon la forme prescrite par la loi (art. 142 al. 1 et 3, 145 al. 1 let. b et art. 311 CPC), l'appel est recevable.

E. 2

L'appelant reproche au Tribunal de ne pas avoir retenu le caractère abusif de la résiliation des rapports de travail. Il conteste l'existence d'une faute professionnelle grave à même de justifier son licenciement. Ce dernier serait disproportionné par rapport aux faits qui lui ont été reprochés et attentatoire à sa personnalité. L'octroi d'une forte indemnité se justifierait dès lors pleinement.

E. 2.1

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

- 14/22 -

C/14295/2013-4 principe pas besoin de reposer sur un motif particulier (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.1).

E. 2.1.1

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 différents 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. 2.3 et les nombreux arrêts cités; arrêt du Tribunal fédéral 4A_2/2014 du 19 février 2014 consid. 3.1). L'un des cas dans lesquels le Tribunal fédéral a consacré le caractère abusif d'un licenciement en raison de la disproportion des intérêts en présence concernait un "licenciement fusible", soit un cas où, après la découverte d'un important détournement commis par un collaborateur, une banque avait licencié un cadre, employé depuis vingt-six ans, auquel aucune faute n'était imputable, cela dans le seul but de

préserver son image en donnant l'impression que les mesures nécessaires avaient été prises. Le Tribunal fédéral a considéré que l'employeur avait ainsi agi par pure convenance personnelle, en faisant abstraction de l'intérêt légitime de l'employé à conserver un poste qu'il occupait depuis vingt-six ans à l'entière satisfaction de la banque, et que le licenciement devait dès lors être tenu pour abusif. Toutefois, parallèlement, il a aussi retenu qu'en agissant de la sorte, la banque avait donné l'impression que le cadre licencié était lié aux malversations, contrevenant ainsi à son devoir de protéger la personnalité du collaborateur (ATF 131 III 535; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3e éd., 2014, p. 652s.). L'abus peut également résider dans la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit (arrêt du Tribunal fédéral 4A_565/2012 du 10 décembre 2012 consid. 2.2). Ainsi, la résiliation ordinaire est abusive lorsque l'employeur la motive en accusant le travailleur d'un comportement contraire à l'honneur, s'il apparaît que l'accusation est infondée et que, de plus, l'employeur l'a élevée sans s'appuyer sur aucun indice sérieux et sans avoir entrepris aucune vérification; au regard de l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur viole alors gravement son devoir de protéger la personnalité du travailleur (arrêt du Tribunal fédéral 4A_694/2015 du

E. 2.1.2

Ce n'est pas le but du congé, à savoir celui de mettre fin à la relation contractuelle, qui est illicite, mais le motif intérieur qui a poussé de manière décisive l'une des parties à mettre fin au contrat. Pour que le congé soit abusif, il doit exister un lien de causalité entre le motif répréhensible et le licenciement ; en d'autres termes, il faut que le motif illicite ait joué un rôle déterminant dans la décision de la partie de résilier le contrat (arrêt du Tribunal fédéral du 11 novembre 1993, in SJ 1995 I p. 798 et les réf. citées ; DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 7 ad art. 336 CO). En principe, une exécution insatisfaisante de la prestation de travail est reconnue comme valant un motif légitime de licenciement (DUNAND, op. cit., n. 89 ad art. 336 CO).

E. 2.1.3

Les motifs de la résiliation relèvent du fait (ATF 136 III 513 consid. 2.3). 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). Dans 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 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 réf. cit.).

- 16/22 -

C/14295/2013-4

E. 2.2

En l'espèce, l'intimée a motivé le congé litigieux par l'inadéquation des prestations de travail que l'appelant avait fournies dans le cadre d'une affaire commerciale dont l'issue avait abouti à des dommages importants pour la banque. L'appelant ne conteste pas avoir été

licencié pour ce motif, mais fait valoir que les reproches formulés à son encontre sont infondés, de sorte qu'ils ne sauraient justifier la résiliation des rapports de travail. Ses éventuels manquements ne seraient en outre à l'origine ni de la décision d'achat de M_____ ni de la survenance de l'escroquerie.

E. 2.2.1

Il ressort du dossier que l'appelant occupait la fonction de chargé de relations au sein du département de négoce de la banque. Son travail consistait à préparer les protocoles de crédit sur la base desquels le comité de crédit décidait de l'octroi des financements sollicités par les clients de l'intimée. Bien qu'aucun cahier des charges ou directive décrivant leur contenu n'ait été versé à la procédure, il appert, au vu des enquêtes, que ces protocoles devaient contenir les éléments propres à renseigner la banque sur la fiabilité des acteurs impliqués dans la transaction à financer. La collecte de ces informations relevait de la responsabilité des chargés de relations du front desk, donc de l'appelant. Les protocoles établis par l'appelant devaient permettre au département de crédit d'analyser les forces et les faiblesses de la demande de financement afin de la préavisier et de la transmettre au comité de crédit de la banque, à qui la décision finale appartenait. Il n'appert en revanche pas que le département de crédit avait le devoir de procéder à des investigations complémentaires visant à vérifier l'exhaustivité des recherches menées par l'appelant. Preuve en est notamment le fait que lorsqu'il n'était pas satisfait du contenu d'un protocole, le département de crédit retournait le dossier au front desk afin qu'il soit complété. Dans le cas d'espèce, les enquêtes ont permis de démontrer que le protocole de crédit soumis par l'appelant au département de crédit souffrait de plusieurs lacunes. Les coordonnées du fournisseur étaient inexactes puisque celui-ci avait changé au cours du dossier, ce dont l'appelant avait été informé. Le rapport d'inspection attestant de la présence de la marchandise au port ne contenait aucun renseignement sur sa qualité alors que le contrat de vente joint au protocole de crédit prévoyait qu'il comporterait cette information. La requête de couverture d'assurance ainsi que l'avenant prorogeant la validité du contrat de vente conclu avec l'acheteur final faisaient défaut. L'arbitrage dans lequel K_____ avait été enrôlée au début de l'année 2011 et la valeur litigieuse importante de cette procédure en regard des fonds propres détenus par K_____ n'étaient pas mentionnés. Enfin, la fiabilité du transitaire qui devait stocker le M_____ au port dans l'attente de son chargement final n'était pas suffisamment documentée.

- 17/22 -

C/14295/2013-4 Comme l'intimée l'a elle-même admis, une partie des lacunes susmentionnées étaient d'ordre secondaire puisque le comité de crédit aurait également validé le financement s'il avait été conscient de celles-ci. L'intimée pouvait en revanche reprocher à juste titre à l'appelant de ne pas s'être suffisamment renseigné sur la santé financière de K_____ lors de l'établissement du protocole de crédit. Dans la mesure où la demande de financement a été présentée au mois de décembre 2011, une gestion diligente du dossier aurait impliqué que l'appelant examine non seulement les comptes audités de K_____ de l'année 2010 et les comptes non audités au 30 juin 2011, mais se renseigne aussi par d'autres canaux sur la solidité financière de cette société. Tout en indiquant que l'usage voulait que K_____ produise ses comptes révisés de l'année précédente ainsi que ses comptes non révisés du premier semestre, le témoin H_____ a d'ailleurs admis que la banque avait manqué de vigilance en ne relevant pas la perte financière subie par K_____ au début de l'année 2011. L'appelant ne fait quant à lui pas valoir qu'il n'aurait pas été en

mesure de découvrir que K_____ avait encouru une perte financière importante durant le premier semestre 2011. Il ne démontre pas non plus que les investigations sur cette question auraient été du ressort exclusif du département de crédit. La Cour retiendra dès lors que l'appelant a manqué de diligence en ne procédant pas aux vérifications nécessaires au sujet de la solvabilité de K_____. L'appelant aurait également dû se montrer plus rigoureux dans le cadre de ses recherches sur la fiabilité du transitaire. Le transitaire mentionné dans le protocole de crédit n'existait en effet pas. Le dossier ne contenait en outre qu'un unique courriel selon lequel un collaborateur de P_____ se souvenait avoir financé des transactions sur base de FCR avec un transitaire dont le nom n'était pas identique à celui qui devait délivrer le certificat d'entreposage litigieux. Ce collaborateur devait en outre recontacter l'appelant pour lui communiquer de plus amples précisions mais ne l'avait pas fait. L'appelant n'allègue ni ne démontre pour sa part qu'il aurait été dans l'impossibilité de procéder à des recherches complémentaires sur cette question. Il ressort en outre du dossier que la santé financière de K_____ et la fiabilité du transitaire constituaient des éléments essentiels pour permettre à la banque de se prononcer sur l'octroi du crédit. L'appelant ne démontre pas que la banque aurait financé la transaction si elle avait été informée des problèmes susvisés. Il appert dès lors que la gestion déficiente du dossier par l'appelant a contribué à la décision d'accorder le crédit litigieux et, in fine, à la survenance du dommage dont l'intimée a été victime. Il ne ressort en revanche pas des enquêtes que la banque aurait tenu l'appelant pour responsable de la non-détection du caractère falsifié du FCR et l'ait licencié pour ce motif.

- 18/22 -

C/14295/2013-4 Certes, l'appelant n'est pas le seul à avoir fourni des prestations insuffisantes puisque le département de crédit a également manqué de vigilance. Celui-ci a en effet préavisé favorablement le dossier K_____ alors qu'une analyse circonstanciée de la documentation aurait dû l'amener à considérer qu'il était nécessaire de renvoyer ledit dossier au front desk afin que ce dernier lui fournisse des informations complémentaires sur plusieurs aspects de l'opération. Cela étant, il demeure que l'intimée pouvait légitimement escompter que l'appelant communique au département de crédit les éléments permettant de procéder à une évaluation adéquate des risques encourus dans l'octroi du financement sollicité ou attire à tout le moins l'attention dudit département sur le caractère lacunaire des éléments en question. Il sera encore relevé que l'appelant n'allègue ni ne démontre que les manquements qui lui sont reprochés auraient été causés par ses collègues I_____ et Q_____ ou que ces derniers auraient transmis le dossier au département de crédit sans lui donner l'occasion de le relire ou de le compléter. L'appelant ne fait pas non plus valoir que l'intimée aurait eu dans le dossier K_____ des exigences qui seraient allées au-delà de ce qui lui était habituellement demandé. Au vu de ce qui précède, le motif avancé par l'intimée à l'appui du licenciement, à savoir la mauvaise gestion du dossier K_____ par l'appelant et la survenance d'un important dommage dans le cadre de celui-ci, doit être considéré comme établi et il n'appert pas que les rapports de travail aient été résiliés pour une autre raison. Le licenciement ne peut dès lors être tenu pour abusif sous cet angle.

E. 2.2.2

Il reste à déterminer si l'intimée a mis fin aux rapports de travail de l'appelant d'une manière qui ferait apparaître le licenciement comme abusif. En l'espèce, il résulte de la procédure que la décision de licencier l'appelant a été prise à la suite de l'établissement d'un rapport interne par le directeur financier de l'intimée qui était également le responsable du

département de crédit. Ce rapport avait été requis par le conseil d'administration à la suite de l'escroquerie subie par l'intimée dans le cadre de l'affaire K_____. L'appelant n'est pas parvenu à démontrer que les manquements qui lui sont reprochés dans ce rapport seraient infondés, ou que le directeur financier aurait établi ledit rapport en méconnaissance totale des circonstances de l'affaire K_____, au point de faire paraître le licenciement qui en est résulté comme attentatoire à sa personnalité. L'appelant ne fait pas non plus valoir qu'il n'aurait pas eu l'occasion de défendre équitablement sa position lors de l'entrevue du 26 juillet 2012 à l'occasion de laquelle les conclusions de ce rapport lui ont été présentées et son licenciement signifié. Le rapport et la lettre de licenciement adressés à l'appelant mentionnent en outre que l'appelant a adopté un comportement inadéquat dans le cadre de la gestion du

- 19/22 -

C/14295/2013-4 dossier K_____, dont l'issue a abouti à un important dommage pour la banque. Cette indication ne saurait être considérée comme compromettante pour l'honneur de l'appelant. Il ne ressort par ailleurs pas de l'état de fait de la décision attaquée que le contenu du rapport aurait été porté à la connaissance de collaborateurs non concernés par le dossier K_____ ou de personnes extérieures à la banque, ni que l'intimée aurait communiqué à des tiers des éléments relatifs à l'implication de l'appelant dans ce dossier. Il n'a pas davantage été établi que le fait que le témoin I_____ ait été informé de la fraude et de la responsabilité de l'appelant dans le cadre de l'affaire K_____ soit imputable à l'intimée, étant rappelé que d'autres banques ont été victimes de la même escroquerie. L'appelant ne se plaint pas, pour sa part, d'une constatation inexacte des faits à ce propos. L'appelant ne démontre enfin pas que le laps de temps de sept mois qui s'est écoulé entre son licenciement et le début de son nouvel emploi ainsi que la diminution de sa rémunération soient liés à des rumeurs qui auraient circulé à Genève au sujet de son implication dans l'affaire K_____. Au vu de ce qui précède, il ne saurait être retenu que l'intimée ait manqué d'égards envers l'appelant dans le cadre de son licenciement au point de porter atteinte à sa personnalité et de rendre celui-ci abusif.

E. 2.2.3

Le licenciement ne saurait en outre être considéré comme constitutif d'une disproportion des intérêts en présence au motif que l'appelant aurait été le seul à être sanctionné de la sorte. Le responsable du département de crédit a en effet également subi les conséquences des erreurs commises dans l'affaire K_____ puisqu'il a été rétrogradé de son poste, s'est vu supprimer son bonus pour l'année 2010 et a reçu un avertissement final avant licenciement. L'appelant échoue en outre à apporter la preuve du caractère infondé des reproches formulés à son encontre par l'intimée, préalable nécessaire pour conclure à l'existence d'un licenciement fusible comme exposé ci-dessus. Il n'incombe pour le surplus pas à la Cour de céans d'examiner la question de la responsabilité du supérieur hiérarchique direct de l'appelant, Q_____, dans le cadre du présent arrêt. Les faits y afférents n'ont en effet pas été allégués en première instance et l'appelant ne fait pas valoir que les conditions qui permettraient à la Cour de céans de les prendre en compte en vertu de l'art. 317 al. 1 CPC seraient réalisées. Tel n'est d'ailleurs pas le cas.

E. 2.3

Au vu de ce qui précède, l'appelant sera débouté de sa conclusion tendant au paiement d'une indemnité pour licenciement abusif en vertu de l'art. 336a CO et le jugement entrepris

confirmé sur ce point.

- 20/22 -

C/14295/2013-4 3. L'appelant sollicite le versement à titre de dommages-intérêts de la somme de 9'353 fr. 80 correspondant à la différence entre le salaire brut qu'il aurait encaissé durant les mois d'avril et mai 2013 et les indemnités de chômage perçues durant la même période. 3.1 Aux termes de l'art. 336a CO, la partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité (al. 1). Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre (al. 2). L'indemnité prévue par l'art. 336a CO a une double fonction, punitive et réparatrice. Etant due même si l'employé ne subit ou ne prouve aucun dommage, elle ne correspond pas à des dommages-intérêts au sens classique; elle revêt un caractère sui generis qui l'apparente à une peine conventionnelle (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 659). En mentionnant à l'art. 336a al. 2 in fine CO les dommages-intérêts que la victime du congé pourrait exiger à un autre titre, le législateur a simplement réservé le droit du travailleur de réclamer la réparation du préjudice résultant d'une cause autre que le caractère abusif du congé. Le licenciement abusif ne fonde en revanche pas une prétention supplémentaire à des dommages-intérêts, liés par exemple à une baisse de revenu lors d'une période de chômage subséquent au licenciement (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 661).

3.2 En l'espèce, l'appelant n'indique pas sur quels autres éléments que le caractère prétendument abusif du congé et l'atteinte à la personnalité qu'il estime avoir subie dans ce cadre il fonde sa prétention en paiement d'une indemnité à titre de différence de salaire pour les mois d'avril et mai 2013. Il ne résulte quoi qu'il en soit pas de la procédure que l'intimée aurait contrevenu à ses obligations contractuelles et légales vis-à-vis de l'appelant de manière à justifier une prétention en dommages-intérêts qui s'ajouterait au montant qui serait, par hypothèse, dû en application de l'art. 336a CO. 3.3 L'appelant sera dès lors débouté de cette conclusion et le jugement entrepris confirmé sur ce point.

E. 4

L'appelant reproche au Tribunal d'avoir violé son droit à la preuve en refusant d'ordonner la production de la plainte pénale déposée par l'intimée à l'encontre de K_____ en lien avec l'escroquerie qu'elle a subie et l'apport de la procédure pénale. Les éléments que celles-ci contiennent permettraient en effet de disqualifier les reproches formulés par l'intimée à l'encontre de l'appelant.

E. 4.1

Toute partie a droit à ce que le tribunal administre les moyens de preuve adéquats proposés régulièrement et en temps utile (art. 152 al. 1 CPC).

- 21/22 -

C/14295/2013-4 Dans le cadre d'une appréciation anticipée des preuves, le juge peut toutefois refuser des mesures probatoires lorsque sur la base des preuves déjà administrées, il s'est forgé une conviction et a pu parvenir à la conclusion que l'administration d'autres preuves ne changerait probablement plus rien à la situation, respectivement à l'appréciation des preuves déjà administrées (arrêt du Tribunal fédéral 5A_669/2014 du 13 janvier 2015 consid. 4).

E. 4.2

En l'espèce, l'intimée a résilié le contrat de travail de l'appelant en raison des lacunes que comportait le protocole de crédit préparé par ses soins. Ces lacunes ont été confirmées par l'ensemble des témoins auditionnés par le Tribunal. L'intimée n'a en revanche pas reproché à l'appelant d'avoir participé à la fraude dont elle a été victime et n'a déposé plainte pénale que contre les dirigeants de K_____, de sorte que l'appelant n'est pas partie à cette procédure. L'appelant ne décrit en outre pas, à l'appui de son grief, quels reproches formulés par l'intimée à son encontre et ayant provoqué la décision de licenciement pourraient finalement s'avérer infondés à la lecture du dossier pénal opposant l'intimée à K_____. Au vu de ce qui précède, la Cour de céans ne discerne pas en quoi les éléments contenus dans la procédure pénale susvisée seraient susceptibles de révéler des faits pertinents pour l'issue de la présente cause qui modifieraient l'appréciation des preuves déjà administrées par le Tribunal.

E. 4.3

La décision par laquelle le Tribunal a refusé d'ordonner la production de la plainte pénale et l'apport de la procédure pénale diligentée à l'encontre de K_____ ne contrevenait dès lors pas au droit à la preuve de l'appelant. Ce grief est dès lors infondé et le jugement entrepris sera intégralement confirmé.

E. 5

Les frais judiciaires d'appel, arrêtés à 1'000 fr., seront mis à la charge de l'appelant, qui succombe (art. 95 et 106 al. 1 CPC; art. 71 RTFMC). Ils seront compensés par l'avance du même montant effectuée par celui-ci, qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC). Il ne sera pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

E. 6

Le présent arrêt est susceptible d'un recours en matière civile au Tribunal fédéral (art. 72 al. 1 LTF), la valeur litigieuse étant supérieure à 15'000 fr. (art. 74 al. 1 let. a LTF). * * * * *

- 22/22 -

C/14295/2013-4 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 2 septembre 2016 par A_____ contre le jugement JTPH/252/2016 rendu le 30 juin 2016 par le Tribunal des Prud'hommes dans la cause C/14295/2013. Au fond : Confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel à 1'000.- fr., les met à la charge de A_____ et les compense avec l'avance du même montant fournie par celui-ci, laquelle reste acquise à l'Etat de Genève. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens ni d'indemnité pour la représentation en justice. Siégeant : Madame Ursula ZEHETBAUER GHAVAMI, présidente; Monsieur Michel BOHNENBLUST, juge employeur; Madame Christine PFUND, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière.

Indication des voies de recours :

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 30'000 fr.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.