

GE_GERICHTE CAPH/87/2023 vom 9. Juni 2022

GE Cour de justice, 2022-06-09, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_87_2023

FR: GE_GERICHTE CAPH/87/2023 du 9 juin 2022

IT: GE_GERICHTE CAPH/87/2023 del 9 giugno 2022

Erwägungen

E. 1.1

Interjeté contre une décision finale de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC), auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans une affaire

- 10/18 -

C/15071/2020-4 patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 91 al. 1 et 308 al. 2 CPC), dans le délai utile de trente jours et selon la forme prescrite par la loi (art. 311 al. 1 CPC), l'appel est recevable.

E. 1.2

La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC), dans la limite des griefs qui sont formulés (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4; arrêts du Tribunal fédéral 4A_290/2014 du 1er septembre 2014 consid. 5; 5A_89/2014 du 15 avril 2014 consid. 5.3.2).

E. 1.3

La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la procédure ordinaire est applicable (art. 219 et 243 CPC) et celle-ci est soumise aux maximes des débats et de disposition (art. 55 cum 247 al. 2 let. b ch. 2 et 58 CPC).

E. 2

L'appelant a allégué des faits que l'intimée qualifie de nouveaux et elle soutient qu'ils sont irrecevables.

E. 2.1

Aux termes de l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux sont admissibles en appel pour autant qu'ils soient invoqués ou produits sans retard (let. a) et qu'ils n'aient pas pu l'être en première instance, bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b). Ces conditions sont cumulatives (ATF 144 III 349 consid. 4.2.1 et la référence). S'agissant des pseudo nova (unechte Noven), soit ceux qui existaient déjà au début des délibérations de première instance, il appartient au plaideur qui entend les invoquer devant l'instance d'appel de démontrer qu'il a fait preuve de la diligence requise, ce qui implique notamment d'exposer précisément les raisons pour lesquelles le fait ou le moyen de preuve n'a pas pu être introduit en première instance (ATF 144 III 349 consid. 4.2.1; 143 III 42 consid. 4.1). Dans le système du CPC, tous les faits et moyens de preuve doivent en principe être apportés dans la procédure de première instance; la diligence requise suppose donc qu'à ce stade, chaque partie expose l'état de fait de manière soignée et complète et qu'elle amène tous les éléments propres à établir les faits jugés importants (arrêts du Tribunal fédéral 5A_756/2017 du 6 novembre 2017 consid. 3.3; 5A_445/2014 du

28 août 2014 consid. 2.1; 4A_334/2012 du 16 octobre 2012 consid. 3.1).

E. 2.2

L'appelante a allégué devant la Cour qu'elle avait constitué des réserves patronales à hauteur de 500'000 fr., raison pour laquelle les charges de personnel avaient augmenté de ce montant en 2019; elle se réfère à cet égard au procès-verbal d'audition de N_____ devant le Tribunal. Ledit procès-verbal ne comporte toutefois pas la mention de ces réserves patronales. Le fait que le conseil de l'intimée ait consulté les comptes de l'appelante dans lesquels figurerait la mention desdites réserves ne dispensait pas l'appelante d'alléguer ce fait. Il s'agit d'un fait nouveau, et partant irrecevable dans la mesure où il aurait pu être allégué devant le Tribunal.

- 11/18 -

C/15071/2020-4

E. 3

L'appelante conteste que le congé puisse être qualifié d'abusif.

E. 3.1.1

Chaque partie peut décider unilatéralement de mettre fin à un contrat de travail de durée indéterminée (art. 335 al. 1 CO). Ce droit est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive. Cette liste n'est pas exhaustive; elle concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit. 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 p. 514 s.; 132 III 115 consid. 2.1 p. 116; 131 III 535 consid. 4.2 p. 538). 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 p. 515; 132 III 115 consid. 2.2 et 2.4). Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel. Déterminer le motif d'une résiliation est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.3; arrêt 4A_652/2018 précité consid. 4.1). En revanche, savoir si le motif ainsi établi donne lieu à un congé abusif ou non relève du droit (arrêts 4A_266/2020 du 23 septembre 2020 consid. 3.1; 4A_310/2019 précité consid. 5.2).

E. 3.1.2

Un motif économique constitue un intérêt digne de protection qui exclut généralement de considérer que le congé est abusif. Des motifs économiques peuvent se définir comme des motifs non inhérents à la personne du salarié, c'est-à-dire des raisons liées à la situation économique de l'entreprise, comme sa fermeture totale ou partielle, sa restructuration ou sa rationalisation, qui rendent nécessaires la suppression ou la modification de postes de travail (CAPH/46/2007 du 14 mars 2007 publié in JAR 2008 p. 386). Pour être digne de protection, le motif économique doit dépendre d'une certaine gêne de l'employeur, ce qui exclut la seule volonté d'augmenter les profits. En principe, la mauvaise marche des affaires, le manque de travail ou des impératifs stratégiques commerciaux constituent des motifs économiques admissibles (ATF 133 III 512 consid. 6.2, JdT 2008 I 29; arrêt du Tribunal fédéral 4A_190/2011 du 6 juin 2011 consid. 2.4). Ainsi en va-t-il lorsque l'entreprise se trouve dans une situation financière difficile, en raison d'un recul des

commandes, et qu'elle ne peut plus assumer le paiement des salaires convenus (arrêt du Tribunal fédéral 4A_555/2011 du 23 février 2012 consid. 2.3.3). L'employeur a le droit d'anticiper des difficultés prévisibles dans la marche des affaires; il n'a pas besoin d'attendre d'être dans des difficultés économiques pour prendre les mesures de restructuration qui

- 12/18 -

C/15071/2020-4 s'imposent (ATF 133 III 512 consid. 6.3, JdT 2008 I 29; DUNAND, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 88 et 90 ad art. 336 CO). Des motifs économiques peuvent être invoqués lorsqu'ils ne constituent pas un prétexte. Ainsi, la résiliation n'est pas abusive lorsque le poste du travailleur est effectivement supprimé ou que celui-ci n'a pas été (même indirectement) remplacé par un employé nouvellement engagé (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4ème éd. 2019, p. 802).

E. 3.1.3

Lorsque le caractère difficile d'un travailleur engendre une situation conflictuelle dans l'entreprise, préjudiciable à l'accomplissement du travail, l'employeur ne peut licencier ce travailleur qu'après avoir introduit sans succès les autres mesures que l'on pouvait raisonnablement attendre de lui en vue d'améliorer la situation, telles que des modifications de son organisation ou des instructions adressées aux autres travailleurs. L'art. 328 al. 1 CO impose à l'employeur de respecter et de protéger la personnalité du travailleur; si l'employeur omet ces mesures ou s'il se contente de démarches insuffisantes et qu'il procède néanmoins au licenciement, il viole son obligation de protéger la personnalité du travailleur et le licenciement est alors abusif. En raison de la finalité du droit de résiliation, d'une part, et de la disproportion des intérêts en présence, d'autre part, le licenciement peut également être tenu pour abusif lorsqu'il répond à un motif de simple convenance personnelle de l'employeur (ATF 132 III 115 consid. 2 p. 116; ATF 131 III 535 consid. 4 p. 537; 125 III 70 consid. 2 p. 72). L'abus n'est pas obligatoirement inhérent au motif de la résiliation; il peut également surgir dans ses modalités. 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 (ATF 132 III 115 consid. 2; ATF 131 III 535 consid. 4; 125 III 70 consid. 2).

E. 3.1.4

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). 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 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 et mensonger le motif avancé par l'employeur et que celui-ci ne parvient pas à en apporter la confirmation. Si elle facilite la preuve, cette

- 13/18 -

C/15071/2020-4 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).

E. 3.2

En l'espèce, l'appelante a justifié le licenciement de l'intimée par un motif économique. Elle a exposé perdre des clients depuis 2016, de sorte qu'il ne s'agissait pas d'une situation nouvelle lorsqu'elle a licencié l'intimée en 2019. L'appelante a certes réalisé un bénéfice de 1'300 fr. seulement en 2018. Ses résultats avaient toutefois encore été moins bons l'année précédente puisqu'elle avait subi une perte de 18'800 fr. en 2017, mais elle n'explique pas qu'elle aurait alors pris des mesures particulières pour remédier à cette situation. Elle a également exposé qu'elle avait été atraite devant la justice française dans le cadre de deux affaires importantes impliquant de ses clients et qu'elle risquait une amende de plusieurs millions; elle avait par ailleurs investi dans un logiciel coûteux. Si l'intimée n'a pas contesté ces allégations, il n'est en revanche pas possible de savoir à quel point le risque d'amende était concret et si le coût du logiciel était à ce point élevé qu'il nécessitait de faire des économies sur d'autres postes, tel celui des salaires. Au surplus, alors qu'elle soutient qu'elle a dû se séparer de l'intimée pour des motifs économiques, l'appelante a engagé une nouvelle employée en qualité de trust officer dès le 1er juillet 2019, laquelle a repris les dossiers de l'intimée et effectue donc les mêmes tâches que celle-ci. Le taux de cette nouvelle employée est certes inférieur à celui de l'intimée. Cela étant, alors que son taux d'activité est 40% inférieur, le salaire cette employée n'est inférieur que de 17% par rapport à celui de l'intimée. Ainsi, même si elle a repris un peu plus de 60% des dossiers de l'intimée, il n'apparaît pas que l'opération procure une véritable économie à l'appelante. Les charges de personnel ont d'ailleurs augmenté entre 2018 et 2019. L'allégation de l'appelante selon laquelle cette augmentation est due à la constitution de réserves patronales à hauteur de 500'000 fr. est irrecevable (cf. supra consid. 2.2) et elle n'est, en tout état de cause, pas étayée par d'autres éléments figurant à la procédure. L'appelante n'explique par ailleurs pas qu'elle aurait proposé à l'intimée de réduire son taux d'occupation, ce qu'elle aurait pu faire si seul l'aspect financier était problématique, étant relevé que le fait que l'intimée ait sollicité une augmentation de salaire ne signifiait pas nécessairement qu'elle aurait refusé de réduire son taux d'activité, mais qu'elle souhaitait une revalorisation de sa rémunération à la suite de l'obtention de son diplôme en gestion fiduciaire internationale.

- 14/18 -

C/15071/2020-4 A l'inverse, il peut être relevé qu'après le retour de congé maternité de l'intimée, de vives tensions sont apparues entre elle et E_____, responsable des ressources humaines. Celles-ci se sont en particulier manifestées lors d'une réunion qui s'est tenue le 4 avril 2019, lors de laquelle des reproches ont été adressés à l'intimée sur son attitude au travail et les échanges verbaux entre les deux précitées ont été particulièrement vifs. Aucune n'a souhaité présenter d'excuse à l'autre et l'intimée a été exclue d'un repas qui a eu lieu en mai 2019 à l'occasion des 30 ans de service de E_____. Cette dernière a par ailleurs signalé à C_____, le 9 avril 2019, que l'intimée modifierait ses horaires de travail dans le système informatique. L'appelante adresse par ailleurs divers reproches à l'appelante, relevant dans son appel que si les prestations de l'intimée étaient satisfaisantes, son attitude, au vu des éléments précités, n'était pas adéquate et qu'elle dégradait l'ambiance au travail, ce qui n'est pas établi. Enfin, d'autres employées ont été licenciées à leur retour de congé maternité "pour des raisons économiques". A cela s'ajoute que l'intimée avait, quatre jours

avant son licenciement, sollicité une augmentation de salaire à la suite de l'obtention d'un diplôme. Le congé apparaît donc fondé sur d'autres motifs que celui invoqué. En définitive, au vu de l'ensemble des circonstances, la réalité du motif invoqué à l'appui du licenciement n'est pas avérée et les reproches formulés à l'encontre de l'intimée ne sont pas démontrés. Le congé doit être qualifié d'abusif et le jugement attaqué sera confirmé à cet égard.

E. 4

L'appelante conteste le montant de l'indemnité allouée à l'intimée.

E. 4.1

Selon l'art. 336a al. 1 et 2 CO, la partie qui a résilié abusivement doit à l'autre une indemnité à fixer par le juge et correspondant à six mois de salaire au plus. Le montant doit être évalué selon les règles du droit et de l'équité, conformément à l'art. 4 CC. L'indemnité en raison du congé abusif a une double finalité, punitive et réparatrice (ATF 132 II 115 consid. 5.6, trad. in JdT 2006 I p. 152; arrêt du Tribunal fédéral 4A_485/2017 du 25 juillet 2018 consid. 4.1). Par sa fonction punitive, elle exerce, ou devrait exercer, un effet préventif, alors que, par sa fonction réparatrice, elle devrait atténuer pour le travailleur l'impact de la résiliation (BRUCHEZ/MANGOLD/SCHWAAB, Commentaire du contrat de travail, 4ème éd. 2019, n. 2 ad art. 336a CO, p. 389). La finalité en partie réparatrice de l'indemnité résulte des mots mêmes utilisés par le législateur pour la désigner ("indemnité"); elle découle aussi du fait que cette indemnité est versée non pas à l'État, comme une amende pénale, mais à la victime elle-même. L'indemnité ne représente pas des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage; revêtant un caractère *sui generis*, elle s'apparente à la peine conventionnelle (ATF 123 III 391 consid. 3).

- 15/18 -

C/15071/2020-4 Selon la jurisprudence, le juge doit notamment tenir compte de la gravité de la faute de l'employeur, de la manière dont le licenciement a été donné, de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur, de l'intensité et de la durée des rapports de travail, des effets économiques du licenciement, de l'âge et de la situation personnelle du travailleur, des conditions existantes sur le marché du travail, de la situation économique des parties, d'une éventuelle faute concomitante du travailleur licencié (arrêt du Tribunal fédéral 4A_166/2018 du 20 mars 2019 consid. 4.1 ; BRUCHEZ/MANGOLD/SCHWAAB, op. cit., n. 3 ad art. 336a CO, pp. 390 s.; DUNAND, op. cit., n. 14 ad art. 336a CO, p. 692 et les réf. citées).

E. 4.2

En l'espèce, le Tribunal a motivé l'octroi d'une indemnité pour licenciement abusif équivalent à six mois de salaire, soit le maximum légal, par le fait que son licenciement avait particulièrement affecté l'intimée, vu son suivi médical, ce d'autant plus qu'elle n'avait toujours pas retrouvé d'emploi. L'appelante soutient que d'autres motifs n'ont pas été pris en compte par le Tribunal qui auraient dû le conduire à fixer une indemnité moindre. Le Tribunal a en effet mentionné des circonstances pertinentes pour la fixation de l'indemnité pour licenciement abusif, étant relevé que les raisons pour lesquelles l'appelante n'a pas retrouvé d'emploi ne sont pas précisément connues. L'appelante relève en outre avec raison que certaines autres circonstances n'ont pas été évoquées. A cet égard, il convient de mentionner que l'intimée était jeune (32 ans) à la date du licenciement. Son cas se distingue

donc dans une assez large mesure de celui de l'employé licencié peu de temps avant sa retraite, après avoir effectué l'ensemble de sa carrière dans l'entreprise. Un élément à prendre également en compte est le niveau de formation de l'intimée, qui peut être qualifié de bon puisqu'elle dispose d'un diplôme en gestion fiduciaire internationale, ce qui devrait favoriser ses chances de retrouver un emploi avec un salaire comparable, même si elle n'a pas encore retrouvé de travail. Ainsi, en tenant compte des diverses finalités de l'indemnité et de l'ensemble des éléments pertinents pour fixer sa quotité, l'indemnité allouée, qui correspond au maximum légal, est excessive. Une indemnité de 30'000 fr., correspondant à environ quatre mois de salaire, sera octroyée, laquelle représente une somme non négligeable, tant pour l'appelante qui doit s'en acquitter que pour l'intimée qui la reçoit. Le ch. 4 du dispositif du jugement attaqué sera dès lors modifié en conséquence.

E. 5

L'appelante conteste que le Tribunal pouvait allouer la somme de 5'000 fr. à l'intimée à titre de bonus et invoque une violation de l'art. 322d CO.

E. 5.1

La gratification, aux termes de l'art. 322d al. 1 CO, est une rétribution spéciale que l'employeur accorde en sus du salaire à certaines occasions telles que Noël ou

- 16/18 -

C/15071/2020-4 la fin de l'exercice annuel. Lorsque la gratification est entièrement facultative, en ce sens que son versement n'a pas été convenu, que ce soit expressément ou par actes concluants, l'employé n'y a alors pas droit (arrêt du Tribunal fédéral 4A_714/2016 du 29 août 2017 consid. 3.2.2.2). L'art. 3 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (loi sur l'égalité, LEg - RS 151.1) prévoit qu'il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse (al. 1); l'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et à la formation continue, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail (al. 2). L'existence d'une discrimination est présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable; cette disposition s'applique à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et à la formation continue, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail (art. 6 LEg).

E. 5.2

En l'espèce, l'intimée a régulièrement perçu entre 2014 et 2017 un bonus, même s'il avait été à chaque fois précisé qu'il n'était pas contractuel et était donc exceptionnel. Le règlement du personnel adopté en 2018 précisait également que la décision de verser un bonus et la fixation du montant étaient soumises à l'entière discrétion de l'employeur, lequel pouvait tenir compte du résultat de l'entreprise, de la prestation individuelle et du comportement de l'employé. En 2018, tous les employés ayant la même fonction de trust officer que l'intimée ont reçu un bonus, sauf cette dernière. L'appelante a justifié ce non versement par le fait que l'intimée avait été absente durant l'année suite à son congé maternité et ses vacances.

L'appelante n'a pas rendu vraisemblable que tous les employés ayant reçu un bonus en 2018 n'avaient jamais été absents. Ils ont vraisemblablement, à tout le moins, pris des vacances cette année-là, de sorte que cette circonstance n'est pas pertinente. De plus, si l'intimée n'a

pas pu travailler une partie de l'année 2018, c'est en raison d'une incapacité de travail, partielle puis totale, puis de son congé maternité. Le refus du bonus, qui a été versé à tous les autres employés exerçant la même fonction que l'intimée, est donc dû à sa maternité, ce qui est discriminatoire au sens de la loi sur l'égalité. L'allocation d'un bonus est certes laissée à l'appréciation de l'employeur. Cela étant, il peut être déduit des explications de l'appelante que si l'intimée n'avait pas été absente en raison de son congé maternité, elle aurait reçu un bonus.

- 17/18 -

C/15071/2020-4 Le fait que l'intimée ait par ailleurs reçu 100% de son salaire durant son congé maternité n'est pas déterminant dans la mesure où l'appelante ne peut se prévaloir de cette prestation volontaire pour justifier par ailleurs une inégalité de traitement. C'est donc sans violer le droit que le Tribunal a condamné l'appelante à verser à l'intimée la somme brute de 5'000 fr., avec intérêts moratoires à 5% l'an dès 31 juillet 2020.

E. 6

Aux termes de l'art. 114 let. a CPC, il n'est pas perçu de frais judiciaires dans les litiges relevant de la LÉg, indépendamment de la valeur litigieuse, ni alloué de dépens (art. 116 al. 1 CPC et art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 18/18 -

C/15071/2020-4 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé par A_____ SA conte le jugement rendu le 9 juin 2022 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/15071/2020. Au fond : Annule le ch. 4 de son dispositif et, cela fait, statue à nouveau sur ce point: Condamne A_____ SA à verser à B_____ la somme nette de 30'000 fr., avec intérêts moratoires à 5% l'an dès 31 juillet 2020. Confirme ce jugement pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais d'appel : Dit que la procédure est gratuite et qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Monsieur Laurent RIEBEN, président; Madame Nadia FAVRE, juge employeur; Madame Ana ROUX, juge salarié; Monsieur Javier BARBEITO, greffier.

Le président : Laurent RIEBEN

Le greffier : Javier BARBEITO

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.