

# GE\_GERICHTE C/15303/2013 vom 26. Oktober 2015

GE Cour de justice, 2015-10-26, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_15303\\_2013](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_15303_2013)

FR: GE\_GERICHTE C/15303/2013 du 26 octobre 2015

IT: GE\_GERICHTE C/15303/2013 del 26 ottobre 2015

## Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL; DROIT À LA PREUVE; TÉMOIN; RÉSILIATION  
ABUSIVE | CPC.169; CO.336; CPC.157

## Erwägungen

### E. 4

décembre 2010, 4 juin 2011, 10 septembre 2011 et 3 décembre 2011,

### E. 5

moniteurs ont participé à trois cours, 21 ont participé à deux cours et 60 professeurs à un cours. Les DVD support des cours " E\_\_\_\_\_ " permettaient aux moniteurs de dispenser des cours de qualité en ne s'entraînant que sur les supports mis à leur disposition, même s'il leur était recommandé de suivre les cours de formation continue (tém. T\_\_\_\_\_ et S\_\_\_\_\_). R\_\_\_\_\_ n'a jamais entendu qui que ce soit se plaindre du fait que B\_\_\_\_\_ n'aurait pas suivi les cours " E\_\_\_\_\_ ", cette dernière n'ayant, selon ses souvenirs, pas manqué plus de cours que d'autres professeurs. c. T\_\_\_\_\_, U\_\_\_\_\_ et S\_\_\_\_\_, moniteurs de fitness chez A\_\_\_\_\_, n'ont pas constaté d'insubordination de la part de B\_\_\_\_\_ envers ses supérieurs et R\_\_\_\_\_, manager, a confirmé que l'employée n'avait jamais fait preuve d'insubordination à son égard. d. Les personnes ayant initié les pétitions à la suite de la suppression des cours de l'employée et de son licenciement étaient des clientes, notamment Claire P\_\_\_\_\_, qui ont agi sans que B\_\_\_\_\_ ne les y ait incitées. Les pétitions ont circulé spontanément entre les clients (tém. M\_\_\_\_\_, N\_\_\_\_\_, O\_\_\_\_\_, P\_\_\_\_\_ et Q\_\_\_\_\_). e. Lors d'une réunion qui s'est tenue le 14 août 2012, la direction de A\_\_\_\_\_ a notamment informé ses clients de ce que B\_\_\_\_\_ était l'instigatrice des pétitions et qu'elle n'avait pas fait cesser leur diffusion à leur demande, qu'elle donnait de mauvais cours qui subissaient ainsi une baisse de fréquentation (tém. P\_\_\_\_\_), qu'elle était constamment en retard et que des clients se seraient plaint de son comportement (tém. P\_\_\_\_\_ et Q\_\_\_\_\_). La direction de A\_\_\_\_\_ ayant procédé au licenciement de B\_\_\_\_\_ a indiqué à sa compagne que celle-ci avait été licenciée à la suite des pétitions qu'elle aurait initiées (tém. M\_\_\_\_\_). R\_\_\_\_\_ a pour sa part eu le sentiment qu'il existait un lien entre la manifestation de soutien à B\_\_\_\_\_ et le licenciement de celle-ci. EN DROIT 1. 1.1. Selon l'art. 308 CPC, l'appel est recevable contre les décisions finales et incidentes de première instance, lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins.![endif]>![if> La valeur litigieuse étant, en l'espèce, supérieure à 10'000 fr., la voie de l'appel est ouverte. 1.2. L'appel, écrit et motivé, est introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC). En l'espèce, l'appel, qui respecte les dispositions légales précitées, est recevable. 1.3. L'appel peut être formé pour violation du droit et constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la présente procédure 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). Le juge applique le droit d'office (art. 57 CPC). 1.4. La compétence ratione loci des tribunaux genevois n'est à juste titre pas remise en cause devant la Cour de céans (art. 34 al. 1 CPC), pas plus que la compétence ratione materiae des juridictions prud'homales (art. 1 al. 1 let. a LTPH; art. 124 let. a LOJ). 2. L'appelante reproche au Tribunal d'avoir violé son droit à la preuve en refusant d'entendre les témoins J\_\_\_\_\_, K\_\_\_\_\_ et L\_\_\_\_\_ avant de statuer au motif que la demande de leur audition était tardive. 2.1. La preuve doit porter sur des faits pertinents et contestés (art. 150 al. 1 CPC) et la partie qui entend faire valoir son droit à la preuve doit proposer des moyens de preuves adéquats régulièrement et en temps utile (art. 152 al. 2 CPC). L'offre de preuve est régulière, si elle est présentée en conformité de la procédure applicable (ATF 133 III 295 consid. 7.1). Pour qu'il y ait violation du droit à la preuve (ou à la contre-preuve), il faut que l'appelant veuille prouver un fait pertinent, que la mesure probatoire sollicitée ait été régulièrement offerte, qu'elle soit adéquate et que le fait ne soit pas déjà prouvé ou qu'il ne soit pas déjà admis ou écarté à la suite d'une appréciation anticipée des preuves qui ne peut pas être taxée d'arbitraire. Ainsi, le juge peut renoncer à administrer une preuve lorsque sa conviction est déjà formée sur la base des éléments apportés et qu'il peut admettre sans arbitraire qu'elle ne pourrait pas être ébranlée par le résultat de la mesure probatoire sollicitée (ATF 134 I 140 consid. 5.3). Les moyens de preuve sont notamment le témoignage et l'interrogatoire et la déposition de partie (art. 168 al. 1 let. a et f CPC). Toute personne qui n'a pas la qualité de partie peut témoigner sur des faits dont elle a eu une perception directe (art. 169 CPC). Les personnes autorisées à représenter la personne morale en justice ne doivent être interrogées que comme partie, et non comme témoin ; elles peuvent donc avoir des contacts avec l'avocat de la société anonyme et peuvent assister aux audiences au cours desquelles sont notamment interrogés les témoins (ATF 141 III 80 consid. 1.4). 2.2.1 En l'espèce, l'appelante a sollicité l'audition des témoins J\_\_\_\_\_ et K\_\_\_\_\_ en lien avec l'allégué 55 du mémoire de demande de l'intimée, soit sur l'existence de propos homophobes ou dégradants qui auraient été tenus à l'égard de l'intimée. Le Tribunal a considéré qu'aucun élément du dossier ne permettait de constater que la direction ou le personnel de l'appelante aurait tenu de tels propos et a débouté l'intimée de ses conclusions à cet égard. L'appelante ne contestant pas le jugement sur ce point l'audition de ces deux témoins s'avère désormais dénuée de pertinence puisque leur audition portait sur un point qui a été définitivement tranché en sa faveur. 2.2.2 L'appelante désire faire entendre L\_\_\_\_\_ en qualité de témoin s'agissant de la qualité des cours dispensés par l'intimée, sa présence aux cours " Les Mille " et sur l'origine des pétitions. Si cette personne avait la qualité de témoin le 23 juillet 2014 lorsque l'appelante a demandé à ce qu'elle soit entendue à ce titre, tel n'est plus le cas à ce jour dès lors que L\_\_\_\_\_ a, depuis, acquis la qualité de représentant de l'intimée dans le cadre de la présente procédure. Dès le 11 décembre 2014, il ne pouvait dès lors plus être entendu qu'en qualité de partie, ce qui aurait pu être fait lors de l'audience du 16 décembre 2014 à laquelle il était présent. 2.2.3 Au vu de ce qui précède, il n'est pas nécessaire d'examiner si la demande d'audition de ces témoins a été sollicitée tardivement. Ce grief sera par conséquent rejeté. 3. L'appelante reproche au Tribunal d'avoir procédé à une appréciation arbitraire des preuves en écartant sciemment les témoignages allant dans le sens de ses propres allégués et en retenant que le congé donné à l'intimée était abusif. 3.1.1 Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties; en droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit fondamental de

chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO) (ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 514; 131 III 535 consid. 4.1 p. 537 s.). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive; cette liste n'est toutefois pas exhaustive et 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, lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur, lorsqu'il y a une disproportion évidente des intérêts en présence ou lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but (ATF 132 III 115 consid. 2.1 à 2.4; 131 III 535 consid. 4.2). 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 123 III 246 consid. 4b). Il n'existe aucune présomption légale selon laquelle le congé serait abusif lorsque la motivation donnée par l'employeur est fautive (ATF 121 III 60 consid. 3c). Toutefois, selon la jurisprudence, 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). Le point de savoir si une telle présomption est établie ou non relève de l'appréciation des preuves (cf. ATF 115 II 484 consid. 2b).

3.1.2 Le juge établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées (art. 157 CPC). La libre appréciation des preuves permet ainsi au juge de tenir compte non seulement des preuves matérielles proprement dites mais également de celles, plus subjectives ou psychologiques, telles que l'attitude des parties et des témoins, le degré de crédibilité de leurs déclarations et les difficultés rencontrées par les parties dans l'administration des preuves (SJ 1984 25). En matière d'appréciation des preuves, il y a arbitraire lorsque l'autorité ne prend pas en compte, sans aucune raison sérieuse, un élément de preuve propre à modifier la décision, lorsqu'elle se trompe manifestement sur son sens et sa portée, ou encore lorsque, en se fondant sur les éléments recueillis, elle en tire des constatations insoutenables (ATF 137 I 58 consid. 4.1.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_683/2010 du 22.11.2011 consid. 2.2).

3.2 En l'espèce, les quatre cours de l'intimée ont été supprimés début mai 2012 en raison d'une diminution de la fréquentation de deux d'entre eux et parce que de nouveaux professeurs étaient en attente de pouvoir dispenser des cours collectifs. Le nombre de ces derniers ne pouvant être augmentés, la direction de l'intimée a fait le choix de supprimer deux des cours de l'intimée pour en faire bénéficier d'autres professeurs. Les deux cours supprimés en raison de la baisse de leur fréquentation étaient dispensés le jeudi soit un cours de "step" et l'autre de "body pump". A aucun moment il n'a été reproché à l'intimée d'être à l'origine de la baisse de fréquentation de ces deux cours. La manager du club ayant participé à la décision de les supprimer a au contraire indiqué que la qualité du travail de l'intimée était bonne, même si certains points pouvaient être améliorés. Le supérieur direct de l'intimée n'a également formulé aucun reproche à l'intimée dans son courrier du

## **E. 8**

mai 2012 lorsqu'il lui a expliqué les raisons de la suppression de ces cours. Ainsi, la suppression de quatre cours de l'intimée n'était pas motivée par la mauvaise qualité de son

travail ou le fait qu'elle n'aurait pas suivi les cours " E\_\_\_\_\_ ", étant relevé qu'aucun de ces cours " E\_\_\_\_\_ " n'a eu lieu entre le premier avertissement du mois de décembre 2011 et le licenciement de l'intimée. Dès lors que seuls comptent les raisons pour lesquelles l'appelante a supprimé les cours de l'intimée et que la volonté de celle-ci a pu être établie, il importe peu que certains clients – dont le nombre n'a pas pu être établi – aient été insatisfait du travail de l'intimée étant relevé qu'il est par ailleurs prouvé que plus de trois cents clients étaient satisfaits des cours de l'intimée. C'est à juste titre que le Tribunal a relativisé le témoignage de S\_\_\_\_\_ dès lors que celui-ci a admis n'avoir assisté qu'une ou deux fois à un cours dispensé par B\_\_\_\_\_ entre 1998 et 2005, ce qui est objectivement peu pour juger de la qualité d'un cours. Celui-ci a en outre déclaré que l'intimée avait seulement " un peu " de peine à appliquer la méthode et pas qu'elle n'était pas en mesure de l'appliquer. Enfin les courriers entre l'intimée et son supérieur hiérarchique, dont l'appelante considère qu'ils démontrent l'insubordination de l'intimée, remontent au mois de mars 2012, soit deux mois avant le licenciement de l'intimée. Or, il n'est pas attesté que l'intimée n'aurait pas eu un comportement adéquat ultérieurement à ces courriers et jusqu'à son licenciement. Elle a, au contraire, fait suite à la requête de l'appelante en demandant aux clients de faire cesser la signature des pétitions. Une semaine a séparé le courrier du 8 mai 2012 où le supérieur de l'intimée lui a exposé les raisons de la suppression de quatre de ses cours sans lui faire de reproche – que ce soit au niveau de la qualité de ses cours, de ses absences aux formations ou quant à son comportement – et sans que la fin des rapport de travail ait été évoquée et le premier licenciement de l'intimée intervenu le 15 mai 2012. Or, le seul événement intervenu dans ce laps de temps a été la signature des pétitions dont il est avéré que l'intimée n'est pas à l'origine. Il s'ensuit que le Tribunal n'a pas procédé à une appréciation arbitraire des preuves et que c'est à juste titre que le Tribunal a retenu que le contrat de travail avait été résilié en raison du soutien apporté par les clients à l'intimée et non pour les motifs allégués par l'appelante, certains témoignages allant d'ailleurs en ce sens. Au vu de ce qui précède, c'est à juste titre que le premier juge a considéré que la résiliation du contrat de travail était abusive dès lors qu'aucune faute ne pouvait être imputée à l'appelante. Dès lors que l'appelante ne conteste pas le montant de l'indemnité fixée par le Tribunal, le jugement entrepris sera confirmé. 4. La procédure est gratuite (art. 114 let. c CPC, art. 71 RTFMC). Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \* PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 1 er mai 2015 par A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/136/2015 rendu le 1 er avril 2015 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/15303/2013-3. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Dit que la procédure est gratuite. Siégeant : Monsieur Patrick CHENAUX, président; Monsieur Tito VILA, juge employeur, Madame Monique LENOIR, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière. Le président : Patrick CHENAUX La greffière : Véronique BULUNDWE-LÉVY 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.