

GE_GERICHTE C/21019/2015 vom 13. Februar 2019

GE Cour de justice, 2019-02-13, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_21019_2015

FR: GE_GERICHTE C/21019/2015 du 13 février 2019

IT: GE_GERICHTE C/21019/2015 del 13 febbraio 2019

Regeste

CO.335.al1; CO.336.al1; CO.328.al1; CO.321c; OLT 1.9

Erwägungen

E. 3

3.1 Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et les moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte qu'aux conditions suivantes : ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a), ils ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b).

E. 3.2

En l'espèce, l'ordonnance de classement du 21 novembre 2017 produite par l'appelant est postérieure à la date à laquelle la cause a été gardée à juger par le Tribunal et est donc recevable. Il en sera tenu compte dans la mesure utile.

E. 4

L'appelant reproche au Tribunal d'avoir constaté les faits de manière inexacte dès lors qu'il était confronté à plusieurs motifs de congé et qu'il n'a pas déterminé pour quel motif prépondérant l'appelant avait été licencié, et si ce motif était digne de protection. Par ailleurs, il considère que le premier juge a mal appliqué le droit en ne retenant pas que le licenciement était abusif dans la mesure où des accusations infondées, portant atteinte à son honneur personnel et professionnel, avaient été formulées dans le contexte de la résiliation de son contrat. 4.1.1 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 CO; ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.1). 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 de la partie qui résilie. La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité (art. 336a al. 1 CO). L'énumération de l'art. 336 al. 1 CO n'est pas exhaustive et un abus du droit de résiliation peut se révéler dans d'autres situation qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées (ATF 136 III 513 *ibidem*; 132 III 115 consid. 2; 131 III 535 consid. 4). Ainsi, un congé peut être abusif lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur (ATF 132 II 115 *ibidem*; 131 III 535 *ibidem*). En revanche, un comportement de l'employeur qui ne serait simplement pas convenable ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas, dès lors qu'il n'appartient pas à l'ordre juridique de sanctionner une attitude seulement incorrecte (ATF

132 III 115 consid. 2.3; arrêts du Tribunal fédéral 4A_28/2009 du 26 mars 2009 consid. 3.2; 4A_325/2008 du 6 octobre 2008 consid. 2.2). Ainsi, ne rend pas abusif le congé le seul fait que, lors de l'entretien de licenciement, l'employeur énonce des motifs portant atteinte à l'honneur personnel et professionnel du travailleur, par exemple en lui reprochant d'avoir agi déloyalement et divulgué des secrets d'affaires; seules des circonstances aggravantes, comme la communication à des tiers (et non des employés) de déclarations attentatoires à la personnalité, sont susceptibles de rendre l'atteinte suffisamment grave pour que le licenciement soit abusif (arrêt du Tribunal fédéral 4A_28/2009 du 26 mars 2009 consid. 3.3).

4.1.2 Lorsqu'un conflit de nature interpersonnelle survient au sein de l'entreprise entre deux ou plusieurs employés, l'employeur est tenu de prendre les mesures adéquates pour l'atténuer, le désamorcer ou y mettre fin. Cette obligation repose sur l'art. 328 al. 1 CO, qui impose à l'employeur de faire en sorte que l'ambiance de travail et la qualité des relations ne soient préjudiciables ni à la qualité du travail, ni à la santé de ses employés. Cet aspect de la protection de la personnalité a pour corollaire que l'employeur ne peut procéder à un licenciement lié au caractère difficile de l'un de ses employés sans être au préalable intervenu pour tenter de remédier à la situation. A défaut d'intervention, le licenciement sera considéré comme abusif. La jurisprudence ne définit cependant pas l'ampleur des mesures à entreprendre, mais se contente d'exiger que les mesures soient adéquates : elles peuvent consister en une tentative de conciliation entre les employés concernés aux fins d'aplanir le différend ou prendre la forme de directives de l'employeur quant au comportement à adopter (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3^{ème} éd. 2014, pp. 356 ss). L'obligation de l'employeur ne doit pas le conduire à assumer une situation inextricable, liée au caractère difficile d'un employé, qui ne peut évoluer ou qui a généré de telles rancunes que l'employeur ne puisse raisonnablement plus exiger des collègues de collaborer avec lui. Dans de telles circonstances, le licenciement consécutif à un constat de nuisances durables sur le lieu de travail liées à un conflit interpersonnel ne constitue pas un licenciement abusif, car le motif de licenciement inhérent à la personnalité repose sur le motif justificatif qu'il porte un grave préjudice au travail dans l'entreprise (art. 336 al. 1 let. a CO). Ainsi, lorsque l'attitude de l'employé engendre des conflits ou tensions avec plusieurs de ses collègues, attitude qui demeure inchangée malgré des remarques ou avertissements, créant une atmosphère de travail difficile, dans laquelle dits collègues menacent de démissionner (congé-pression potentiel), l'employeur est tenu de prendre les mesures tendant à rétablir un climat de travail supportable, ce qui peut justifier le licenciement de l'employé au caractère difficile (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3^{ème} éd. 2014, pp. 356 ss).

4.1.3 Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié : si tel est le cas, le congé n'est pas abusif (arrêt du Tribunal fédéral 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.3). 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).

4.1.4 Il incombe en principe au travailleur 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 (ATF 130 III 699 consid. 4.1; 123 III 246 consid. 4b). 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 et 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 références citées).

E. 4.2

En l'espèce, il ressort de la procédure, notamment du procès-verbal de la séance du 18 décembre 2014 et du courrier de l'intimée du 25 mars 2015, que l'appelant a été licenciée en raison de la perte de confiance tant du personnel que du conseil d'administration à son endroit, des plaintes récurrentes et identiques du personnel, mais aussi de la violation par l'appelant des décisions du conseil d'administration concernant notamment la participation aux concours hippiques. De son côté, l'appelant, qui supportait le fardeau de la preuve, a allégué que son licenciement était abusif, dès lors que l'intimée avait porté atteinte à son honneur en l'accusant d'avoir gravement violé ses devoirs d'administrateur et en relatant ces accusations à l'ensemble du personnel. Il ressort des enquêtes que les carences de l'appelant en matière de gestion d'entreprise ont contribué à créer un climat de travail délétère, ayant suscité d'importantes inquiétudes auprès du personnel et provoquant une vague de démissions au sein de l'entreprise. Le personnel restant n'a pas cessé de faire état de craintes de plus en plus tenaces s'agissant de leur futur dans la société et s'est tourné vers l'appelant et/ou ses adjoints, à plusieurs reprises, afin de leur faire part de leur inquiétude et de leur découragement. En début d'année 2014, l'appelant a d'ailleurs reconnu avoir commis des erreurs dans un courriel intitulé " mea culpa ", contenant des promesses de changement. Ces promesses n'ont toutefois pas été tenues, la vague de démissions n'a pas cessé et les plaintes ont continué d'affluer. Une plainte collective a même été adressée par l'ensemble du personnel au responsable d'exploitation de la société près d'un an plus tard, sollicitant notamment la réinstauration d'un climat sain dans l'entreprise ainsi que la clarification de la situation relative aux manifestations. Cette missive indiquait que les nombreuses promesses faites par l'appelant n'avaient jamais été tenues, ce qui avait rompu toute confiance en lui. L'appelant était conscient de la situation dans la mesure où il a lui-même été destinataire d'une majorité de ces plaintes. Il ressort également des enquêtes que la société a tenté de désamorcer le conflit, par l'engagement de "seconds" (G_____ et F_____) et l'organisation d'une réunion avec le personnel (8 janvier 2014), lors de laquelle il avait été demandé à l'appelant de cesser d'harcéler les employés afin qu'ils effectuent davantage d'heures. Le conseil d'administration a également rappelé à l'ordre l'appelant, notamment s'agissant des manifestations hippiques, instructions qui n'ont pas été respectées par celui-ci. Toutefois, de par sa fonction au sein de la société, l'appelant était le seul à pouvoir réellement apaiser les tensions et réinstaurer un climat serein, ce qu'il n'a pas fait. L'allégation de l'appelant selon laquelle le Tribunal aurait constaté de manière inexacte les faits dans la mesure où il n'a pas déterminé le motif prépondérant pour lequel il aurait été licencié, soit le fait qu'il lui était reproché d'avoir détourné des fonds de la société à des fins privées, omis de payer l'intégralité des cotisations sociales et exploité la société sans s'assurer les services d'un médecin répondant, ne convainc pas. En effet, conformément aux principes jurisprudentiels sus-indiqués, le simple fait que l'employeur lui reproche d'avoir agi déloyalement ne suffit pas pour retenir un motif abusif. Les diverses plaintes des employés dénonçant une situation d'urgence démontrent la réalité de la situation et les critiques adressées à l'appelant quant à la qualité de son travail étaient fondées. La confiance était déjà rompue et les manquements figurant dans le procès-verbal de la séance

du 18 décembre 2014 constituait uniquement des illustrations supplémentaires de la désorganisation dont a fait preuve l'appelant dans la gestion de la société. La Cour constate d'ailleurs que ces faits ont, pour la plupart, été découverts après le licenciement de l'appelant, de sorte qu'ils ne pouvaient être à l'origine du congé. S'il est vrai que des reproches ont été formulés lors de la séance du 18 décembre 2014, les témoins entendus sur ce point ont confirmé que l'intimée n'avait pas tenu de propos diffamant et/ou injurieux envers l'appelant. Ladite séance s'inscrivait dans un contexte particulier et il importait que l'intimée fasse preuve de transparence vis-à-vis de ses employés afin de les rassurer quant au futur au sein de l'entreprise et à l'amélioration de leurs conditions de travail. Par ailleurs, si l'on s'en tient au procès-verbal de la séance du 18 décembre 2014, aucune accusation n'a été portée contre l'appelant relevant du détournement de fonds ou d'une exploitation illégale de l'activité de la société. En tout état, le fait que le Ministère public n'a, finalement, pas retenu d'infractions pénales imputables à l'appelant n'a aucune incidence dans la mesure où ce dernier aurait, de toute façon, été congédié, dès lors qu'il portait préjudice au travail dans l'entreprise et que l'ensemble du personnel dénonçait ses conditions de travail, menaçant même de démissionner. Il apparaît, par conséquent, que l'intimée n'a pas commis de faute, ni d'atteinte illicite à la personnalité de l'appelant dans le cadre de son licenciement. Au vu de ce qui précède, l'intimée était fondée à licencier l'appelant dès lors qu'elle était tenue de prendre les mesures tendant à rétablir un climat de travail supportable. Pour le surplus, la Cour retient que le motif de congé invoqué par l'intimée est avéré, et admis par l'appelant, dans la mesure où il a reconnu, à plusieurs reprises, avoir manqué à ses devoirs de responsable. Ce motif est en lien avec le rapport de travail et avec la préservation d'un climat de travail agréable dans l'entreprise, étant souligné que le comportement des cadres doit être apprécié avec une rigueur accrue, compte tenu du crédit particulier et de la responsabilité que leur confère leur fonction dans l'entreprise. Compte tenu de l'ensemble des éléments qui précèdent, c'est à bon droit que les premiers juges ont considéré que le congé notifié à l'appelant était fondé et reposait sur des motifs dignes de protection.

E. 4.3

Le congé ne revêtant pas de caractère abusif, le jugement entrepris sera confirmé sur ce point.

E. 5

L'appelant fait ensuite grief au Tribunal d'avoir considéré qu'il ne pouvait pas prétendre à la rémunération de ses heures supplémentaires, compte tenu de sa fonction dirigeante. Les heures supplémentaires alléguées ayant été effectuées en sa qualité d'ambulancier, celles-ci devaient être rétribuées. 5.1.1 L'art. 321c CO dispose que les heures supplémentaires sont compensées en nature ou en espèces. Constituent des heures supplémentaires, au sens de l'art. 321c CO, les heures accomplies au-delà du temps de travail prévu par le contrat ou l'usage, par un contrat-type ou une convention collective (ATF 116 II 69 consid. 4a; arrêt du Tribunal fédéral 4A_172/2012 du 22 août 2012 consid. 4.1). 5.1.2 La durée habituelle du travail dans une entreprise ne vaut généralement pas pour les cadres supérieurs. On attend d'eux qu'ils fournissent des prestations un peu plus conséquentes. En principe, le cadre dirigeant ne peut donc prétendre à la rémunération des heures supplémentaires, car il a la liberté de répartir son travail et le surcroît de travail est compensé par un salaire de base plus élevé. Il est important de considérer que lorsqu'on occupe une position supérieure, ce sont avant tout l'ampleur et le poids des tâches à accomplir qui déterminent la contre-prestation de l'employeur, bien plus que la durée du travail hebdomadaire;

conformément à leur degré de responsabilité et d'indépendance, les cadres supérieurs peuvent aménager leur temps de travail relativement librement. En l'absence d'une réglementation expresse du temps de travail, ils ne peuvent donc prétendre à une indemnisation pour les heures supplémentaires effectuées que lorsqu'on leur confie des tâches excédant leur cahier des charges, ou lorsque l'ensemble du personnel a dû fournir un nombre conséquent d'heures supplémentaires pendant une certaine durée (arrêt du Tribunal fédéral 4C.320/1996 du 6 février 1997 consid. 5a et les réf. citées, publié in JAR 1998, pp. 145 ss, Wyler/Heinzer, op. cit., p. 104). La règle de l'art. 321c CO vaut cependant également pour les cadres supérieurs lorsque leur temps de travail a été déterminé contractuellement (ATF 129 III 171 consid. 2.1, JdT 2003 I 241). Lorsque le contrat de travail ne fixe pas la durée du travail, le juge détermine à la lumière de toutes les circonstances le seuil à partir duquel l'employé dirigeant est réputé accomplir des heures supplémentaires, compte tenu du niveau des responsabilités exercées, de la liberté laissée au salarié pour gérer son temps et du montant de son salaire (Aubert, Commentaire romand, Code des obligations I, 2^{ème} éd. 2012, n. 10 ad art. 321c CO, p. 1982). L'art. 9 OLT 1 définit la fonction dirigeante élevée comme étant le fait de celui qui dispose, de par sa position et sa responsabilité et eu égard à la taille de l'entreprise, d'un pouvoir de décision important, ou est en mesure d'influencer fortement les décisions de portée majeure concernant notamment la structure, la marche des affaires et le développement d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 104 ss). Il faut trancher la question de cas en cas, sans égard ni au titre ni à la formation reçue par la personne concernée, mais d'après la nature réelle de la fonction et en tenant compte des dimensions de l'entreprise (ATF 126 III 337 consid. 5). 5.1.3 En application de l'art. 8 CC, il incombe au travailleur de prouver qu'il a effectué des heures supplémentaires et qu'elles ont été annoncées à l'employeur ou que celui-ci avait connaissance ou devait avoir connaissance de leur existence (ATF 129 III 171 consid. 2.4; arrêt du Tribunal fédéral 4A_611/2012 du 19 février 2013 consid. 2.2; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 102).

E. 5.2

En l'espèce, l'appelant a créé la société, occupait le poste de responsable d'exploitation et était notamment en charge d'organiser et de superviser les différents dicastères de la société, de l'administration et du secrétariat général, des relations avec les différents intervenant et de la gestion des ressources humaines. Son cahier des charges comprenait également l'activité d'ambulancier diplômé. Il y a ainsi lieu d'admettre qu'il occupait une position de cadre supérieur, ce qui n'est d'ailleurs pas contesté par les parties. Le seul fait que l'intimé ait régulièrement versé un montant pour les heures supplémentaires ne crée aucun droit pour l'employé. Ce versement aurait alors été fait à bien plaisir. L'appelant soutient que c'est uniquement en tant qu'ambulancier diplômé qu'il a effectué les heures supplémentaires alléguées et qu'à ce titre il pouvait prétendre à leur rémunération. Or, il ne s'agissait pas d'une activité annexe mais d'une tâche incluse dans son cahier des charges, tel qu'il ressort de son certificat de travail, ce qui n'a pas été contesté par l'appelant. Ses fiches de salaire font état d'une prime " chauffeur ", ce qui tend à démontrer que l'activité d'ambulancier faisait partie intégrante de ses fonctions. En tout état, l'appelant n'a pas prouvé que ces heures auraient été effectuées exclusivement en qualité d'ambulancier. Partant, cela ne saurait justifier le paiement d'heures supplémentaires. Reste à déterminer si celles-ci pourraient être rétribuées en raison du fait que l'ensemble du personnel a dû fournir un nombre conséquent d'heures supplémentaires pendant une certaine durée. Sur ce point, il n'est pas contesté que l'appelant a consacré de nombreuses heures à son travail, la société

étant en sous-effectif. Le fait que celui-ci a accompli un grand nombre d'heures de travail est confirmé par les témoins entendus. Toutefois, l'intimée a déclaré que toutes les heures supplémentaires annoncées par l'appelant avaient été payées. Il ressort effectivement des enquêtes que l'appelant a régulièrement fait parvenir à la fiduciaire des décomptes d'heures le concernant et que celles-ci ont été payées. La rétribution de ces heures supplémentaires apparaît notamment sur les fiches de salaire de l'appelant. L'appelant n'avait jamais annoncé d'autres heures supplémentaires que celles comptabilisées et rétribuées. Les explications confuses de l'appelant concernant le décompte qu'il a établi rétroactivement et remis aux administrateurs " pour notification " le 16 décembre 2014 ne convainquent pas. En effet, les heures supplémentaires alléguées y figurant n'ont jamais été avalisées par ces derniers et ne ressortent pas des plannings d'heures régulièrement établis par lui-même, et remis à la fiduciaire en charge des salaires, ce qu'il a admis. Il n'a, par ailleurs, jamais contesté la moindre fiche de salaire. En outre, l'appelant a signé la déclaration d'intégralité du bilan de la société pour l'année 2013, dont il ne ressort pas que l'intimée était débitrice d'un quelconque montant à ce titre. Ainsi, aucun élément ne permet de confirmer que d'autres heures supplémentaires que celles annoncées mensuellement à l'intimée aient été effectuées par l'appelant. Ce dernier ne saurait dès lors prétendre au paiement de celles-ci. C'est donc à raison que le Tribunal a constaté que l'appelant avait échoué à apporter la preuve lui incombant tant quant au principe qu'à la quotité des heures supplémentaires alléguées. Le jugement entrepris sera donc confirmé sur ce point également.

E. 6

Les frais judiciaires d'appel seront arrêtés à 400 fr. (art. 95, 96, 104 al. 1 et 105 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 5 et 71 RTFMC), mis à la charge de l'appelant qui succombe entièrement (art. 106 CPC) et compensés avec l'avance de 400 fr. versée par ce dernier, qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC). Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 29 juin 2018 par A_____ contre le jugement JTPH/512/2017 rendu le 30 septembre 2017 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/21019/2015. Au fond : Confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel à 400 fr., les met à la charge de A_____ et dit qu'ils sont entièrement compensés par l'avance de frais de 400 fr. fournie par ce dernier, qui reste acquise à l'Etat de Genève. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Nathalie LANDRY-BARTHE, présidente; Monsieur Michael RUDERMANN, juge employeur; Madame Shirin HATAM; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, 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.