

GE_GERICHTE C/21226/2012 vom 14. Januar 2015

GE Cour de justice, 2015-01-14, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_21226_2012

FR: GE_GERICHTE C/21226/2012 du 14 janvier 2015

IT: GE_GERICHTE C/21226/2012 del 14 gennaio 2015

Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL; DROIT AU SALAIRE; OBJECTIF(CARACTÉRISTIQUE); RÉMUNÉRATION SELON LES PRESTATIONS; RÉSILIATION ABUSIVE; CERTIFICAT DE TRAVAIL | CO.322; CO.336.1.d; CO.330a

Erwägungen

E. 3

L'appelant reproche encore au Tribunal de ne pas avoir retenu qu'il avait fait l'objet d'un licenciement abusif.

E. 3.1

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 (ATF 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.1; 127 III 86 consid. 2a). Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO) (ATF 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.1; 130 III 699 consid. 4.1). 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 (ATF 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.2). Il faut cependant que ces autres situations apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés par l'art. 336 CO (ATF 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.2). Ainsi, un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné (ATF 132 III 115 consid. 2.2; 131 III 535 consid. 4.2), parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu (ATF 135 III 115 consid. 2.2; 131 III 535 consid. 4.2), lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur (ATF 132 III 115 consid. 2.2; 131 III 535 consid. 4.2), lorsqu'il y a une disproportion évidente des intérêts en présence (ATF 132 III 115 consid. 2.4; 131 III 535 consid. 4.2) ou lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but (ATF 132 III 115 consid. 2.4; 131 III 535 consid. 4.2). S'agissant des cas de congés abusifs prévus spécialement par la loi, l'art. 336 al. 1 let. d CO prévoit que le congé est abusif lorsqu'il est donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A_102/2008 du 27 mai 2008 consid. 2, in PJA 2008 p. 1177). Pour que cette disposition soit applicable, il faut que l'autre partie ait eu la volonté d'exercer un droit (arrêt du Tribunal fédéral 4C_237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.3). Il faut encore qu'elle ait été de bonne foi, même si sa prétention, en réalité, n'existait pas (arrêt 4C_237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.3; arrêt 4C.229/2002 du 29 octobre 2002 consid. 3, in Pra 2003 no 106 p. 574). Cette norme ne doit cependant pas permettre à un travailleur de bloquer un congé en soi admissible ou de faire valoir des prétentions

totallement injustifiées (arrêt du Tribunal fédéral 4C.247/1993 du 6 avril 1994 consid. 3a et les auteurs cités).

E. 3.2

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)

E. 3.3

En l'espèce, le congé, selon le courrier de l'intimée du 5 septembre 2012, a été motivé par le fait que le travail de l'appelant ne répondait pas aux attentes de l'employeur, par son attitude passive (manque d'initiative), son absence de coopération suffisante notamment avec les divers chefs de départements, son manque de diligence dans l'établissement des stratégies commerciales, et ses performances insuffisantes en ce qui concerne l'élargissement du portefeuille clients de la société. Dans sa déposition au Tribunal, le représentant de l'intimée a déclaré que les motifs du licenciement tenaient au manque de performances dans l'ouverture des magasins, dans la rentabilité de ceux-ci et dans la collaboration avec les collègues, dont certains s'étaient plaints. L'instruction de la cause a permis d'établir que l'intimée n'était pas satisfaite de ses résultats, en termes d'ouverture de magasins et de chiffre d'affaires. Confondant la non réalisation de ces objectifs sociaux avec les objectifs, non fixés à l'appelant, comme cela a déjà été relevé ci-dessus, elle en a fait grief à son employé. Ce motif est ainsi formulé de façon erronée; il apparaît toutefois réel, à tout le moins dans la représentation que s'en est faite l'intimée. Le fait que l'appelant ait recueilli des "bravos" lorsqu'il annonçait l'ouverture d'un magasin ne fait pas obstacle à cette constatation. En ce qui concerne la collaboration avec l'appelant, les enquêtes ont mis en évidence des témoignages plutôt positifs et une déclaration négative (E _____). Aucun élément n'a été recueilli sur la prétendue attitude passive. En résumé, l'intimée est parvenue à établir partiellement la réalité des raisons avancées au licenciement. Pour sa part, l'appelant soutient que ce sont ses revendications au sujet du salaire variable, du non-paiement de primes et de retenues de salaire injustifiées, qui constitueraient le véritable motif du congé. Il est indéniable que certaines des prétentions ainsi élevées étaient justifiées, puisque l'appelant, qui les a fait valoir, a eu gain de cause sur certaines d'entre elles, notamment celles qui font l'objet du jugement du Tribunal, définitif sur ces points. Aucun élément à la procédure ne permet toutefois de retenir que les demandes de l'appelant, formulées au demeurant de façon particulièrement peu insistante, et portant s'agissant des frais et retenues de salaire sur des montants modiques, auraient contrarié l'intimée au point d'être causales dans le congé. Le représentant de l'intimée, qui a décidé du licenciement, a déclaré lors de sa déposition au Tribunal qu'il n'avait pas connaissance du non-versement de primes à l'appelant, et qu'il avait eu vent par celui-ci, en son temps, des retenues salariales et de "l'imputation de son bonus"; cette déclaration est d'autant plus plausible que son auteur avait succédé au précédent supérieur de l'appelant, lequel avait été le destinataire des

doléances de ce dernier, lesquelles dataient de plusieurs mois auparavant. Elle est aussi corroborée par la déclaration de la responsable des ressources humaines, qui a dit ignorer que l'appelant aurait émis des revendications, tandis qu'il lui était fait état de doléances relatives au nombre insuffisant de magasins ouverts et au manque de collaboration avec le directeur commercial, en sus d'un changement de stratégie. En définitive, l'appelant n'est pas parvenu à présenter des indices suffisants propres à faire apparaître comme réels les motifs qu'il soutient comme étant à la base de son licenciement et fictifs ceux donnés par l'intimée, lesquels ont trouvé une confirmation partielle dans les éléments du dossier. Par conséquent, c'est à juste titre que les premiers juges ont considéré que le congé donné à l'appelant n'était pas abusif, et l'ont débouté des conclusions prises sur la base de l'art. 336 CO. 4.

L'appelant reproche enfin au Tribunal d'une part de ne pas avoir traduit dans le dispositif de son jugement les considérants dans lesquels il retenait que l'intimée serait condamnée à remettre un nouvel exemplaire du certificat de travail déjà établi, expurgé des termes "d'une manière générale", d'autre part de ne pas avoir fait droit à ses conclusions. L'intimée n'a pas répondu sur ces griefs.

4.1 L'art. 330a CO prévoit que le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail ainsi que sur la qualité de son travail et de sa conduite (al. 1). A la demande expresse du travailleur, le certificat ne porte que sur la durée des rapports de travail (al. 2). L'action relative au certificat de travail (établissement ou rectification) doit être formulée clairement et contenir des conclusions précises (Aubert, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 45 ad art. 330a CO). Le certificat de travail doit être complet, exact et inclure les éléments importants, négatifs et positifs (ATF 136 III 510, consid. 3 et 4). Il appartient au travailleur de prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat de travail différent de celui qui lui a été remis (arrêt du Tribunal fédéral 4A_270/2014 du 18 septembre 2014, consid. 3.2.1).

4.2 En l'occurrence, l'appelant ne développe aucune critique du raisonnement tenu par les premiers juges, qui ont considéré que le document fourni par l'intimée était conforme aux exigences de l'art. 330a CO, et ne tente pas de démontrer en quoi le texte qu'il propose correspondrait davantage aux faits démontrés que celui rédigé par l'intimée. Dans ces circonstances, il y aura uniquement lieu de compléter le jugement entrepris par la condamnation que les premiers juges ont omis de transcrire au dispositif de leur décision. 5.

L'appelant obtient gain de cause sur le principe de son premier grief, partiellement sur celui de son troisième grief, et sur moins d'un quart des prétentions restées litigieuses en appel. Il supportera dès lors les trois quarts des frais d'appel (art. 106 al. 1 CPC), arrêtés à 2'000 fr. (art. 71 RTFMC), et couverts par l'avance déjà opérée, le quart restant étant à la charge de l'intimée.

Vu l'issue de la procédure, il n'y a pas lieu de modifier la répartition des frais de première instance, dont la quotité n'a au demeurant pas été contestée. 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 formé le 18 juin 2014 par A_____ contre les chiffres 7, et 9 à 12 du dispositif du jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 16 mai 2014. Au fond : Annule le chiffre 7 du dispositif du jugement entrepris. Cela fait, statuant à nouveau : Condamne B_____ à verser à A_____ le montant brut de 64'800 fr., avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 novembre 2012. Condamne B_____ à remettre à A_____ un certificat de travail conforme à celui déposé à l'audience du Tribunal des prud'hommes du 1^{er} avril 2014, expurgé des termes "d'une manière générale" à l'avant-dernier paragraphe. Confirme le jugement attaqué pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais d'appel : Arrête les frais judiciaires à 2'000 fr., couverts par

l'avance déjà opérée, acquise à l'ETAT DE GENEVE. Les met à la charge de A_____ à concurrence de 1'500 fr. et à celle de B_____ à concurrence de 500 fr. Condamne en conséquence B_____ à verser 500 fr. à A_____. Siégeant : Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Guido AMBUHL, juge employeur, Monsieur Francis CROCCO, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière. La présidente : Sylvie DROIN 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.

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