

GE_GERICHTE C/24666/2013 vom 22. Januar 2016

GE Cour de justice, 2016-01-22, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_24666_2013

FR: GE_GERICHTE C/24666/2013 du 22 janvier 2016

IT: GE_GERICHTE C/24666/2013 del 22 gennaio 2016

Regeste

RÉSILIATION ABUSIVE; CONTRAT DE TRAVAIL | CO.336; CO.328

Erwägungen

E. 17

juillet 2012, basé à Zurich, mais travaillait également à Genève, savait qu'il existait des difficultés entre E_____ et A_____. Les deux collaboratrices se servaient de l'équipe pour communiquer entre elles; il ne les avait jamais vues se parler directement. A_____ évitait les étages où se trouvait E_____ et les deux collaboratrices n'avaient aucune interaction. Il savait que A_____ avait déposé une plainte interne contre E_____. La première lui avait indiqué que sa situation faisait partie de sa plainte, dans la mesure où elle avait entendu un collaborateur refuser de travailler avec des gens de couleur. Elle ne lui avait pas explicitement mentionné subir du harcèlement de la part de E_____. Le personnel du département compliance se plaignait constamment des compétences et de la personnalité de E_____. Il ignorait les raisons pour lesquelles cette dernière avait été licenciée. Ce licenciement avait cependant été un soulagement pour l'équipe. Le témoin O_____, économiste, a déclaré avoir rejoint la banque en février 2012 en qualité de responsable anti-blanchiment au sein du département compliance. Il avait donné sa démission en septembre 2012 pour janvier 2013. Sa démission était liée à sa responsable directe, E_____. Cette dernière était souvent absente. L'entreprise ne disposait pas d'organigramme ou de structure. Il ignorait qui étaient ses collègues et il n'avait pas d'instruction. Il était en désaccord avec E_____ concernant la fonction pour laquelle il avait été engagé. Selon cette dernière et contrairement à ce qu'affirmaient les ressources humaines, sa fonction ne s'étendait pas à toute la Suisse mais uniquement à Genève. Lors de l'arrivée de A_____ en mars ou avril 2012, il y avait beaucoup de confusion au sujet de son rôle et de ses responsabilités. E_____ était peu présente et les collaborateurs manquaient d'instructions. Le head office à Londres n'était pas non plus disponible pour gérer le département. A_____ avait fait part au témoin des difficultés qu'elle rencontrait avec E_____ et de la plainte interne qu'elle avait déposée contre cette dernière, sans cependant lui exposer les détails des griefs qu'elle avait formulés. Lui-même n'avait pas été entendu dans le cadre de l'instruction de cette plainte interne. Les ressources humaines lui avaient également proposé de déposer une plainte interne lorsqu'il avait envisagé de donner son congé, mais il n'avait pas utilisé cette voie. A_____ s'était plainte de ce que son rôle au sein de l'entreprise n'était pas clairement défini et souvent modifié du fait de E_____. Les relations entre les deux collaboratrices s'étaient rapidement détériorées jusqu'à devenir une «guerre froide». Ce climat de travail était difficile. A_____ se sentait maltraitée et il était évident qu'elle l'était, tout comme lui-même l'avait été. A la connaissance du témoin, pendant une certaine période, A_____ avait décidé de son propre chef de travailler depuis

un autre étage et ne participait plus aux réunions. A_____ avait été très choquée lorsque la banque avait décidé de classer sa plainte et avait décidé de demander une explication. Le témoin P_____ a déclaré avoir travaillé pour la banque du 1^{er} juin 2011 au 31 janvier 2014 en qualité de business project manager, puis de coordinatrice du contrôle interne. Elle avait collaboré avec A_____ et E_____ dans le cadre d'un projet. La collaboration avec celle-ci était compliquée dans la mesure où elle répondait peu aux emails et prenait des décisions sans en informer l'équipe. A_____ lui avait parlé des difficultés qu'elle avait rencontrées avec E_____. Les relations entre ces deux collaboratrices étaient difficiles. A_____ se plaignait du manque de communication et remettait en question les compétences de gestion de E_____. D'autres membres du département compliance se plaignaient également de cette dernière, lui reprochant son manque de communication et de disponibilité et remettaient en question ses décisions. E_____ collaborait plus avec les équipes de Zurich, en laissant de côté celles de Genève. A_____ se sentait mise à l'écart, mais le témoin ne l'avait cependant pas lui-même constaté. Le témoin n'avait pas entendu que A_____ se plaignait d'être mobbée par E_____. Le témoin avait été entendue à fin 2012 dans le cadre d'une enquête interne sur le mode de fonctionnement du département compliance et la collaboration avec E_____. Elle ignorait cependant si une plainte avait été déposée et par qui, ainsi que l'issue de cette procédure. Dans le cadre de cette enquête, elle avait indiqué que la collaboration avec E_____ était très difficile au niveau managérial. Elle n'avait cependant pas remis en cause ses compétences techniques. Le témoin Q_____, compliance officer jusqu'en septembre 2012, a déclaré que pendant son engagement, elle avait eu des interactions avec A_____, sans travailler directement avec elle. L'ambiance au département était très mauvaise, dans la mesure où les rôles des collaborateurs n'étaient pas clairement communiqués. Ce mauvais climat de travail était le motif de sa démission. A_____ était parfois agressive envers ses collaborateurs et froide dans ses communications. Elle était, en outre, parfois absente et ne connaissait pas la législation Suisse. Son rôle au sein de la banque n'était pas clairement défini. Elle s'était présentée comme la deputy de E_____, ce que cette dernière avait ensuite démenti. Le témoin avait indirectement travaillé pour E_____ mais ne pouvait pas évaluer ses compétences managériales, dans la mesure où elle n'avait jamais eu de contacts directs avec elle. Q_____ n'était pas au courant que A_____ avait déposé une plainte interne contre E_____ ; elle-même n'avait pas été entendue dans le cadre d'une enquête interne. Le témoin, compliance officer, a déclaré qu'il travaillait au sein du département compliance au moment des faits pertinents. A_____ était sa supérieure hiérarchique. Elle était plutôt autoritaire et pas toujours très sympathique avec ses collègues. A partir du moment où avaient commencé les problèmes avec E_____, il était devenu difficile de la joindre. Il n'était pas au courant que A_____ avait déposé une plainte interne contre E_____ et n'avait pas été entendu dans le cadre d'une enquête interne à ce propos. Pour lui, les rôles de A_____ et de E_____ étaient clairs; il connaissait également très bien son propre rôle. Il avait régulièrement des contacts avec E_____ et n'avait pas rencontré de problèmes particuliers notamment de management ou d'organisation du travail avec elle. Elle était cependant très directive et pouvait s'énerver parfois très rapidement avec les collaborateurs. Il n'avait cependant pas de souvenirs que des personnes se soient plaintes auprès de lui de E_____. A_____ ne lui avait jamais parlé de problèmes qu'elle rencontrait avec celle-ci. Il en avait cependant entendu parler. Il ne savait pas que E_____ et que A_____ avaient été licenciées et n'en connaissait pas non plus les raisons. L'ambiance au sein du département était bonne aujourd'hui. p. A l'issue de l'audience du Tribunal du 25 mars 2015,

les parties ont plaidé, persistant dans leurs conclusions et la cause a été gardée à juger.

B. Par jugement JTPH/219/2015 du 28 mai 2015, reçu par A_____ le 1 er juin 2015, le Tribunal a débouté celle-ci de toutes ses conclusions (chiffre 2 du dispositif), arrêté les frais judiciaires à l'076 fr., mis à la charge de A_____ et partiellement compensés avec l'avance de 500 fr. fournie par celle-ci, qui a été condamnée à verser 576 fr aux Services financiers du Pouvoir judiciaire (ch. 4 à 7), et dit qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 8).![[endif]]>![[if]]> Le Tribunal a considéré en substance que le congé était motivé par l'attitude difficile de l'employée et non pas également ou seulement par le dépôt par celle-ci d'une plainte pour mobbing auprès de son employeur. Ainsi, la résiliation n'était abusive ni au regard de l'art. 336 al. 1 let. a CO, ni au regard de l'art. 336 al. 1 let d CO. C. a. Par acte déposé au greffe de la Cour de justice le 24 juin 2015, A_____ appelle du jugement précité, dont elle demande l'annulation. Elle conclut à la condamnation de la banque à lui verser la somme nette de 48'189 fr. avec intérêts à 5% dès le 31 mai 2013, avec suite de frais et dépens de première instance d'appel.![[endif]]>![[if]]> b. Dans sa réponse du 31 août 2015, B_____ SA conclut à la confirmation du jugement attaqué, avec suite de frais et dépens. c. Les parties ont été informées le 29 septembre 2015 de ce que la cause était gardée à juger, A_____ ayant renoncé à faire usage de son droit de répliquer. EN DROIT

1. 1.1 L'appel est recevable pour avoir été interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans le délai utile de 30 jours (art. 311 al. 1 CPC) et selon la forme prescrite par la loi (art. 130, 131 et 311 CPC), à l'encontre d'une décision finale (art. 308 al. 1 let. a CPC) rendue dans une affaire patrimoniale dont la valeur litigieuse est, compte tenu de la quotité des prétentions contestées en première instance, supérieure à 10'000 fr. (art. 91 et 308 al. 2 CPC).![[endif]]>![[if]]> 1.2 La Chambre de céans revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (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). La procédure ordinaire est applicable (art. 219 et 243 CPC). 2. L'appelante fait grief au Tribunal de ne pas avoir retenu que son licenciement était intervenu parce qu'elle avait fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let d CO), en déposant une plainte, puis en demandant la reconsidération du classement de celle-ci. Elle ne soutient plus avoir été victime de mobbing de la part de sa supérieure hiérarchique directe. Elle fait valoir en outre que, même en déniait l'existence d'un mobbing, le Tribunal aurait dû admettre que le congé avait été donné en violation de l'art. 328 CO, dans la mesure où l'employeur n'aurait pas pris toutes les mesures nécessaires pour résoudre la situation conflictuelle existant entre sa supérieure hiérarchique directe et elle-même (notamment en complétant l'effectif du département, en le réorganisant et en définissant clairement une orientation ou en intervenant auprès de sa supérieure hiérarchique directe pour lui indiquer que son caractère devenait problématique), mais se serait borné à licencier simultanément les deux collaboratrices, les deux licenciements étant, selon elle, liés. ![[endif]]>![[if]]> L'intimée fait valoir que l'appelante a été licenciée non pas en raison du conflit interpersonnel susmentionné, mais en raison de son comportement agressif et grossier, tant à l'égard de sa supérieure hiérarchique directe, qu'envers les autres employés et ses subordonnés. Elle expose que si l'enquête interne a mis en évidence "certains dysfonctionnements dans la communication" de la supérieure hiérarchique, les motifs du licenciement de celle-ci ne concernent pas la présente procédure. 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

principe pas besoin de reposer sur un motif particulier 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). 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, 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 références citées). La résiliation est éventuellement abusive si elle est motivée par une baisse des prestations du travailleur et que celle-ci est la conséquence d'un harcèlement psychologique, car l'employeur qui tolère le harcèlement viole les devoirs imposés par l'art. 328 CO et il n'est pas admis à se prévaloir, pour justifier la résiliation, des conséquences de sa propre violation du contrat (ATF 125 III 70 consid. 2a; arrêt du Tribunal fédéral 4A_381/2011 du 24 octobre 2011 consid. 3).

2.2 S'agissant des cas de congés abusifs prévus spécialement par la loi, l'art. 336 al. 1 let. a CO qualifie d'abusif le congé donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise; ainsi, s'il est établi qu'une situation conflictuelle sur le lieu du travail, due au caractère difficile d'un employé, nuit notablement au travail en commun dans l'entreprise, le congé donné à celui-ci n'est pas abusif, à condition toutefois que l'employeur ait pris toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit. Cette exigence repose sur l'art. 328 al. 1 CO, selon lequel l'employeur a le devoir de protéger et de respecter, dans les rapports de travail, la personnalité de ses travailleurs. L'abus réside dans le fait que l'employeur exploite la propre violation de ses devoirs contractuels. En effet, après avoir laissé une situation conflictuelle s'envenimer parmi ses salariés sans prendre les mesures adéquates pour l'atténuer, contrairement à l'art. 328 al. 1 CO, celui-ci se prévaut du fait que l'ambiance est devenue préjudiciable au travail dans l'entreprise, pour licencier le salarié apparaissant, en raison de son caractère difficile, comme un fauteur de troubles. La question de savoir si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour désamorcer le conflit avant d'en arriver à la résiliation relève du droit, car elle revient à examiner si l'employeur s'est conformé aux devoirs que lui impose l'art. 328 CO (arrêt du Tribunal fédéral 4A_158/2010 consid. 3.2 et les références citées).

2.3 Par ailleurs, 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. Pour que cette disposition soit applicable, il faut que l'autre partie ait eu la volonté d'exercer un droit. Il faut encore qu'elle ait été de bonne foi, même si sa prétention, en réalité, n'existait pas; cette norme ne doit pas permettre à un travailleur de bloquer un congé en soi admissible ou de faire valoir des prétentions totalement injustifiées (ATF 136 513 consid. 2.4 et les références citées).

2.4 La résiliation est valable indépendamment de l'obligation de motiver ou de la véracité du motif invoqué. Lorsque l'employé exige de son employeur une telle explication et que ce dernier ne s'exécute pas ou qu'imparfaitement, il n'en découlera que des sanctions indirectes quant à l'administration des preuves par exemple, ou encore engendrant des conséquences sur les frais ou les indemnités; cela n'entraînera en revanche pas la nullité de la résiliation ou un abus de droit (ATF 121 III 60 consid. 3b = JdT 1996 I 47). Pour dire si un congé est abusif,

il faut se fonder sur son motif réel (arrêt du Tribunal fédéral 4C.282/2006 du 1^{er} mars 2007 consid. 4.3). Le motif de la résiliation relève du fait et 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; arrêt du Tribunal fédéral 4A_42/2013 6 juin 2013 consid. 3.1). 2.5 En l'espèce, lorsque l'appelante a intégré le département compliance, celui-ci était en sous-effectif et désorganisé. Peu après, tant l'appelante que sa supérieure hiérarchique directe ont fait part à la directrice des ressources humaines du fait qu'elles rencontraient des difficultés de communication. De plus, l'employée s'est plainte également des compétences managériales de sa supérieure hiérarchique directe, ainsi que des désaccords qu'elle rencontrait avec celle-ci au sujet de l'organisation du travail et de la priorisation des tâches. Elle a soutenu faire l'objet de mobbing, en relevant notamment le ton inapproprié que cette dernière utilisait à son égard. La directrice des ressources humaines a conseillé à l'appelante de déposer une plainte auprès de la banque, ce que l'employée a fait deux mois après avoir intégré le département compliance. Saisie de la plainte, l'intimée a rapidement chargé le responsable des ressources humaines ainsi qu'un enquêteur externe d'effectuer une enquête. Ce dernier, après avoir entendu la plaignante et la partie mise en cause, ainsi que divers témoins proposés par celles-ci, a établi le 12 novembre 2012 un rapport d'enquête, remis à la banque. L'employeur a ainsi pris toutes les mesures qui s'imposaient pour garantir le respect de la personnalité de l'employée. L'enquêteur externe - dont aucun élément du dossier ne permet de mettre en doute l'impartialité - est parvenu à la conclusion que l'appelante n'avait pas été victime de mobbing, ce que cette dernière ne conteste plus en appel. L'enquêteur a cependant mis en évidence les lacunes managériales de la supérieure hiérarchique de l'appelante, notamment l'absence de définition des priorités ainsi qu'une mauvaise communication, d'une part, et le comportement parfois grossier et agressif de l'appelante à l'égard de ses subordonnés et de sa supérieure hiérarchique directe, d'autre part. Les témoignages recueillis par le Tribunal ont confirmé les éléments qui précèdent. Par ailleurs, l'employée a admis dans sa plainte que des reproches sur son comportement impoli et trop direct lui avaient été adressés par sa supérieure hiérarchique directe, ce que cette dernière a confirmé lors de sa déposition au Tribunal. Après avoir pris connaissance du rapport d'enquête, la banque a classé la plainte, ce dont elle a informé l'appelante par lettre du 28 novembre 2012, puis a refusé de reconsidérer sa décision, au motif qu'il n'y avait pas de faits nouveaux et qu'elle avait appris entretemps que le comportement de l'appelante avait déjà donné lieu à des problèmes, lorsque celle-ci travaillait à Londres. Ce dernier élément n'est pas contesté par l'appelante. Si l'intimée n'a pas démontré son allégation de première instance, selon laquelle la situation s'était aggravée après le classement de la plainte en novembre 2012, l'instruction de la cause n'a pas établi que l'employée aurait modifié son attitude envers ses subordonnés et sa supérieure hiérarchique à partir de ce moment. Le 19 mars 2013, la banque a résilié le contrat de travail de l'appelante. Elle a motivé le congé par une perte de confiance, puis a précisé dans le cadre de la procédure que le comportement agressif et grossier de celle-ci avec ses subordonnés et avec sa supérieure hiérarchique directe avaient entraîné ladite perte de confiance. Le motif de congé invoqué par l'employeur est avéré et l'appelante ne soutient pas qu'il serait inhérent à sa personnalité au sens de l'art. 336 al. 1 let. a CO. En tout état, 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. Le congé n'a donc pas été notifié en raison de la plainte déposée par l'employée, mais en raison des manquements de l'appelante relevés par le rapport d'enquête et corroborés par les témoignages recueillis par le Tribunal. Ainsi, le congé contesté n'est pas non plus motivé par les relations difficiles entre l'appelante et sa supérieure hiérarchique directe, mises en évidence par les témoins entendus par le Tribunal. Il est vrai que l'intimée a, parallèlement, licencié également la responsable hiérarchique de l'appelante. Cependant, le congé de cette dernière a été motivé, selon celle-ci, par un manque de communication avec les subordonnés. Aucun élément du dossier ne permet de considérer que ce dernier motif ne serait pas réel, d'autant plus qu'il résulte du rapport d'enquête du 12 novembre 2012 et qu'en appel, l'intimée reconnaît qu'il existait certains dysfonctionnements dans la communication de la responsable du département compliance. Il n'est donc pas établi que la supérieure hiérarchique aurait été licenciée en raison d'un mobbing à l'encontre de l'appelante, ni que la banque aurait licencié les deux collaboratrices pour mettre un terme à un conflit interpersonnel, de sorte que la jurisprudence mentionnée ci-dessus sous consid. 2.2 ne trouve pas application. En tout état, les mesures préconisées par l'appelante n'étaient pas appropriées. En particulier, il n'est pas établi que le transfert dans un autre service de la responsable du département compliance ou celui de l'appelante - qui avait été engagée, avec des responsabilités hiérarchiques, pour renforcer l'équipe - était envisageable. Par ailleurs, l'augmentation des effectifs et la réorganisation du département étaient en cours et planifiées sur deux ans. Enfin, le caractère de la responsable du département n'était pas en cause, de sorte que l'employeur n'avait pas de raisons de lui faire des remarques à ce sujet. En définitive, c'est à bon droit que le Tribunal a considéré que le congé de l'appelante n'était pas abusif et a rejeté sa demande d'indemnité. Le jugement attaqué sera donc confirmé. 3. Compte tenu de la valeur litigieuse, la procédure est gratuite (art. 116 CPC, art. 19 al. 3 let. c LACC). Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 24 juin 2015 par A_____ contre le jugement JTPH/219/2015 rendu le 28 mai 2015 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/24666/2013-4. Au fond : Confirme le jugement attaqué. Dit que la procédure est gratuite et qu'il n'est pas alloué de dépens. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Monsieur Ivo BUETTI, président; Madame Nadia FAVRE, juge employeur, Madame Christiane VERGARA-PIZZETTA, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière. Le président : Ivo BUETTI 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.