

## **GE\_GERICHTE C/27015/2014 vom 20. November 2018**

GE Cour de justice, 2018-11-20, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_27015\\_2014](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_27015_2014)

FR: GE\_GERICHTE C/27015/2014 du 20 novembre 2018

IT: GE\_GERICHTE C/27015/2014 del 20 novembre 2018

### **Erwägungen**

#### **E. 3**

L'appelant conteste que le licenciement signifié à l'intimée soit abusif. Il soutient notamment qu'il était fondé à résilier le contrat de travail en raison de deux refus de mission successifs par l'intimée. 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 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. Ainsi, selon l'art. 336 al. 1 let. d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Cette disposition vise le congé-représailles ou congé-vengeance. Elle tend en particulier à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le travailleur d'avoir fait valoir des prétentions auprès de son employeur en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis. En principe, la bonne foi du travailleur est présumée (art. 3 al. 1 CC) et il importe peu que les prétentions invoquées de bonne foi soient réellement fondées pour pouvoir bénéficier de la protection de l'art. 336 al. 1 let. d CO (ATF 136 III 513 consid. 2.4). C'est à l'employeur qu'il incombe d'établir la mauvaise foi du travailleur en démontrant que ce dernier savait qu'il faisait valoir des prétentions totalement injustifiées, ou chicanières, ou présentant un caractère téméraire (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.2 et les arrêts cités). L'énumération de l'art. 336 al. 1 CO n'est d'ailleurs pas exhaustive et un abus du droit de résiliation peut se révéler aussi dans d'autres situations 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 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, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi (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 II 115 ibidem; 131 III 535 ibidem), 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 ibidem et les nombreux arrêts cités). S'agissant de la casuistique, il a, par exemple, été jugé qu'en renvoyant un collaborateur en raison d'une mésentente avec le chef de service, sans avoir cherché au préalable à désamorcer le conflit, l'employeur prononçait un licenciement abusif (ATF 132 III 115 consid. 2.2 et les références cités = JT 2006 I 152 = JAR 2006, 389 ; Girardin, Licenciement abusif et jurisprudence récente, in SJ 2007 II 51 ss,

67). Les prétentions émises par l'employé doivent avoir joué un rôle causal dans la décision de l'employeur de le licencier (ATF 136 III 513 consid. 2.6). Ainsi, le fait que l'employé émette de bonne foi une prétention résultant de son contrat de travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné ultérieurement par l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine et qu'elle soit à tout le moins le motif déterminant du licenciement (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.3). L'interdiction du congé de repréailles ne doit en effet pas permettre à un employé de bloquer un congé en soi admissible au moyen d'une réclamation (Dunand, in Commentaire du contrat de travail [éd: Dunand/ Mahon], 2013, n. 45 ad art. 336 CO). 3.1.2. En vertu de l'art. 328 CO, l'employeur a l'obligation de respecter et de protéger les droits de la personnalité de son employé. 3.1.3. 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; 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 et les références citées).

### **E. 3.2**

En l'espèce, le motif du licenciement réside dans le refus de l'intimée de deux affectations successives et de l'absence de solution commune entre les parties permettant de poursuivre leur collaboration. Il est constant que le contrat de travail prévoit une clause dite de disponibilité, en ce sens que le travailleur doit être disponible, durant toute la durée contractuelle, pour effectuer une ou des missions, au siège de l'appelant ou dans d'autres délégations de celui-ci, selon les besoins de l'employeur. Selon la confirmation de mission signée par les deux parties le 30 août 2012, elles sont convenues de ce que l'intimée serait affectée à G\_\_\_\_\_ [Tunisie], en qualité de \_\_\_\_\_ [au sein de la sous-unité D\_\_\_\_\_] de classe 3, du 31 août 2012 au 30 août 2013, sauf résiliation du contrat dans l'intervalle. Elles ont également prévu que selon les impératifs opérationnels, l'employeur pouvait être amené à modifier en tout temps les conditions de travail, notamment le lieu et la durée de la mission et/ou la fonction. Il ressort des enquêtes qu'avant le départ de l'intimée de Genève, les conditions d'une première mission, notamment la durée de douze mois, lui avaient été rappelées. Sur ce point, l'intimée a échoué à démontrer que des assurances lui auraient été données par M\_\_\_\_\_, dont l'intimée a renoncé à l'audition devant le Tribunal, s'agissant d'une prolongation de sa mission en Tunisie, contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal. L'allégation de l'intimée selon laquelle elle n'aurait pas accepté le poste à G\_\_\_\_\_ si elle n'avait pas pensé que sa mission se prolongerait au-delà de douze mois mais aurait attendu qu'un poste de \_\_\_\_\_ se libère, ne convainc pas. En effet, c'est l'intimée qui s'est portée candidate pour le poste de \_\_\_\_\_ [au sein de D\_\_\_\_\_] en Tunisie, cette place ne lui ayant pas été proposée par sa hiérarchie. Cette position est pour le surplus contredite tant par le descriptif du poste que par le contrat de mission, lesquels mentionnent tous deux une durée de douze mois. Par ailleurs, et également contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges, les raisons invoquées par l'appelant pour refuser de prolonger la mission de l'intimée sont fondées et sont crédibles. Les enquêtes ont en effet permis d'établir lors d'une première mission sur le terrain que celle-ci ne devait pas dépasser douze mois. Le but des rotations

sur le terrain était d'offrir aux nouveaux employés une première expérience et de proposer par ailleurs une expérience diversifiée aux délégués. Même si cette règle n'était pas impérative, il devait exister de solides raisons pour s'en écarter. Il résulte par ailleurs de la procédure que, même si dans le descriptif du poste, il est fait état d'une "seconde mission", l'intimée était en première mission pour le compte de l'appelant, dès lors qu'elle n'avait pas été \_\_\_\_\_ [fonction] pour l'appelant avant son engagement. De plus, s'il ressort des enquêtes que les contrats de travail des collaborateurs pouvaient être résiliés après deux refus successifs d'une nouvelle mission, la responsable des ressources humaines a précisé qu'il ne s'agissait pas d'une règle "inscrite dans le marbre". Par conséquent, s'agissant d'une pratique de l'appelante, dont il n'a pas été démontré qu'elle serait généralisée et applicable à tout le personnel de l'appelant de manière systématique, la Cour retient que, conformément au contrat de travail, au descriptif du poste et au contrat de mission signés par les parties, l'intimée savait que la durée de sa mission ne pourrait pas durer plus de douze mois. Il n'est dès lors pas nécessaire d'examiner plus avant si l'intimée a refusé une ou deux propositions de mission. A la suite du refus du poste à N\_\_\_\_\_, l'appelant a présenté, en mai 2013, à l'intimée diverses options, notamment une possible affectation en tant que \_\_\_\_\_ sur le terrain. Toutefois, en juin 2013, il l'a informée de ce qu'aucun poste correspondant à son profil n'était ouvert, de sorte que les options restantes consistaient soit dans un congé non payé de durée indéterminée soit une modification du contrat de travail. Compte tenu de l'ensemble des éléments qui précèdent, la Cour retient que le congé notifié à l'intimée était fondé et reposait sur des motifs dignes de protection. Le raisonnement des premiers juges, selon lequel la véritable raison du licenciement de l'intimée résidait plutôt dans la plainte qu'elle avait déposée pour atteinte à la personnalité à l'encontre de sa hiérarchie puisque son licenciement est intervenu postérieurement à celle-ci, ne repose sur aucun élément tangible de la procédure. En particulier, l'intimée n'a fait état d'une telle atteinte qu'à la suite de l'annonce, en juin 2013, de ce qu'aucun poste n'était à repourvoir, soit à la fin du mois de juillet 2013. Il ne résulte en particulier pas du dossier que l'intimée se serait plainte d'une telle atteinte avant cette date. De plus, si le ton du courriel adressé par F\_\_\_\_\_ à l'intimée en décembre 2012 concernant la formation CD-ROM est certes sec, il n'est toutefois ni blessant ni attentatoire, de sorte que la Cour ne discerne aucune potentielle atteinte à la personnalité de l'appelante. Les prétendues tensions entre l'intimée et "ses collègues" ne trouvent pour le surplus aucune assise dans le dossier. La responsable des ressources humaines a sur ce point exposé qu'il ne lui avait pas semblé qu'une situation de tension se soit développée avec elle. Elles ne sont pas non plus démontrées par la décision de la CIR, cette commission n'ayant pas investigué de manière approfondie cette problématique. Enfin, le fait que la CIR ait indiqué estimer que la décision de licencier l'intimée n'était pas conforme au droit et à la procédure du fait que l'appelant n'avait pas réalisé d'enquête indépendante sur les allégations d'atteintes à la personnalité avant la résiliation des rapports de travail n'est pas non plus déterminant. En effet, l'appelant n'est pas lié par cette décision, dès lors qu'à teneur de l'art. 16 al. 3 CCT, il doit, si la CIR casse un licenciement, résilier derechef le contrat, décision contre laquelle seul l'ouverture d'une action devant la juridiction des prud'hommes est ouverte. Il ne peut pas non plus être retenu, contrairement à l'opinion des premiers juges, que le congé l'a été en représailles de la saisine de CIR, dès lors que le premier congé a été adressé à l'intimée le 4 décembre 2013, avant qu'elle ne s'oppose à celui-ci, le 19 décembre 2013.

### **E. 3.3**

Au vu de ce qui précède, le congé ne revêt pas de caractère abusif, de sorte que le chiffre 3 du dispositif du jugement sera annulé. Les considérations qui précèdent scellent l'issue du litige, de sorte qu'il n'est pas nécessaire d'examiner les griefs des parties en lien avec le montant de l'indemnité octroyée par les premiers juges.

#### **E. 3.4**

L'intimée sera par conséquent déboutée de ses conclusions sur appel joint.

#### **E. 4**

Il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens (art. 116 CPC, art. 19 al. 3 let. c et 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \* PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5 : A la forme : Déclare recevables l'appel principal formé par A\_\_\_\_\_, ainsi que l'appel joint interjeté par B\_\_\_\_\_ contre le chiffre 3 du dispositif du jugement JTPH/490/2017 rendu le 22 décembre 2017 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/27015/2014-5. Au fond : Annule le chiffre 3 du dispositif de ce jugement. Cela fait, statuant à nouveau sur ce point : Déboute B\_\_\_\_\_ de ses conclusions en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif. Dit qu'il n'est pas perçu d'émolument ni alloué de dépens. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Madame Nathalie LANDRY-BARTHE, présidente; Monsieur Michael RUDERMANN, juge employeur; Monsieur Willy KNOPFEL, juge salarié; 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.

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