

GE_GERICHTE C/3358/2009 vom 17. Dezember 2010

GE Cour de justice, 2010-12-17, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_3358_2009

FR: GE_GERICHTE C/3358/2009 du 17 décembre 2010

IT: GE_GERICHTE C/3358/2009 del 17 dicembre 2010

Regeste

; CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL ; BANQUE ; RÉSILIATION ;
CONGÉ-PRESSION ; RÉSILIATION ABUSIVE ; CERTIFICAT DE TRAVAIL ;
FARDEAU DE LA PREUVE | Sur appel de T, la Cour confirme le jugement du Tribunal, considérant que le congé donné par E l'avait été en raison du fait que T n'arrivait pas à collaborer avec ses collègues et non parce que celui-ci s'était plaint de son supérieur et qu'il avait refusé une modification de ses conditions de travail. Par conséquent, le congé n'était dès lors pas fondé sur un motif abusif. | CO.319; CO.335; CO.336; CO.330a

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans les délai et forme prévus par la loi (art. 59 de la Loi sur la juridiction des prud'hommes, ci-après LJP), l'appel est recevable.

E. 2

2.1 Selon l'art. 196 LPC, applicable à titre supplétif en matière prud'homale (art. 11 LJP), le juge apprécie librement les résultats des mesures probatoires. En règle générale, l'appréciation des preuves n'intervient qu'à l'épuisement des moyens disponibles pour découvrir la vérité. Il est toutefois admis que le juge procède à une appréciation anticipée et refuse d'administrer une preuve s'il est convaincu que le moyen proposé, à supposer même qu'il aboutisse, ne serait pas de nature à influencer le résultat des mesures probatoires. Bien que reconnue (ATF 114 II 289 = JdT 1989 I 86 ; ATF 109 II 31 = JdT 1983 I 264 et les références citées), cette faculté doit être utilisée avec prudence et réserve (Bertossa/Gaillard/Guyet/Schmidt, Commentaire de la loi de procédure civile genevoise, n° 3 ad art. 196 LPC). Une offre de preuve, c'est-à-dire la requête en vue de faire administrer une preuve ou un des moyens admis par la loi, ne peut donc être écartée que si les faits allégués ne sont pas pertinents ou pas suffisamment circonstanciés (ATF 105 II 144 ; 98 II 117), si la preuve requise est interdite de par la loi cantonale ou fédérale, ou encore lorsque le moyen de preuve invoqué n'est pas propre à former la conviction du juge (ATF 82 II 495 = JdT 1957 I 301), ou s'il n'est pas de nature à modifier la conviction du juge fondée sur d'autres éléments déjà acquis à la procédure (ATF 109 II 31).

E. 2.2

En l'espèce, la Cour estime disposer des éléments nécessaires et suffisants pour forger sa conviction et trancher les questions qui lui sont soumises. Il ressort en effet des nombreux témoignages recueillis - provenant en partie de personnes ne travaillant plus pour l'intimée (H____; B____) et d'autres externes au groupe CFG (I____) -, ainsi que des pièces produites, une convergence claire qui permet de bien comprendre la situation qui régnait au sein de la banque en 2007 et 2008, ainsi que les motifs qui ont incité cette dernière à se

séparer de l'appelant. La cause sera donc jugée sans l'apport des pièces supplémentaires requises.

E. 3

L'appelant considère que le congé est abusif, de sorte qu'il réclame une indemnité de 89'583 fr., plus intérêts.

E. 3.1

Aux termes de 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 et 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. La réclamation ne doit cependant être ni chicanière ni téméraire car elle empêcherait une résiliation en elle-même admissible (TF np 4C.237/2005 du 27 octobre 2005, consid. 2.2. et les références citées; TF np 4C.97/2006 du 6 juin 2006, consid. 3.1). S'il n'est pas nécessaire que les prétentions émises par le travailleur aient été seules à l'origine de la résiliation, il doit s'agir néanmoins du motif déterminant. En d'autres termes, ce motif doit avoir essentiellement influencé la décision de l'employeur de licencier; il faut ainsi un rapport de causalité entre les prétentions émises et le congé signifié au salarié (TF np 4C.84/2005 du 16 juin 2005, consid. 3.1). L'incidence respective des divers motifs de résiliation en concours est une question qui relève de la causalité naturelle (ATF 130 III 699 consid. 4.1). La preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifié (art. 8 CC ; ATF 123 III 246 = JdT 1998 I 300). Cependant, la preuve ayant souvent pour objet des éléments subjectifs, 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 fictif le motif avancé par l'employeur, et le motif abusif plus plausible. Cette présomption de fait n'a cependant pas pour effet de renverser le fardeau de la preuve. La partie demanderesse doit alléguer et offrir un commencement de preuve d'un motif abusif de congé. De son côté, l'employeur ne saurait alors demeurer inactif; il doit apporter les preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (SJ 1993, p. 360 ; ATF 115 II 484 consid. 2b ; WYLER, Droit du travail, 2^{ème} édition, Berne 2008, p. 533).

E. 3.2

Le congé sous réserve de modification ou congé-modification (Änderungskündigung) vise une résiliation prononcée à la suite du refus du salarié d'accepter une modification de ses conditions de travail (ATF 123 III 246 = JdT 1998 I 300 consid. 3). Un congé donné pour le motif que le travailleur n'accepte pas une modification du contrat ne peut être qualifié d'abusif que si l'employeur tente d'imposer des modifications avant l'expiration du délai de résiliation dans un sens défavorable à l'employé, lorsqu'il utilise la résiliation comme moyen de pression pour faire céder le travailleur ou encore lorsque le congé est donné parce que l'employé refuse de conclure un nouveau contrat qui viole la loi, une convention collective ou un contrat-type applicable (TF n.p. 4A_155/2010 du 2 juillet 2010, consid. 3.3; ATF 123 III 246 = JdT 1998 I 300 consid. 3b et 4a). Si le contrat individuel de travail prévoit l'engagement du travailleur pour l'exécution de tâches déterminées, l'employeur ne peut, en principe, pas imposer d'autres tâches au travailleur (TF n.p. 4C.155/2005 du 6 juillet 2005,

consid. 3.2.1). Des circonstances extraordinaires et momentanées peuvent toutefois permettre à l'employeur d'occuper l'employé au sein de l'entreprise d'une manière différente de celle prévue dans le contrat (WYLER, op. cit., p. 135 ; cf. ég. ATF 127 III 153 = SJ 2001 I 505).

E. 3.3

En l'espèce, l'appelant soutient que le congé est consécutif à son refus d'accepter les nouvelles tâches que l'employeur lui avait confiées au début du mois d'octobre 2008. Cette modification des conditions de travail ne respectait pas le délai de congé, de sorte que la résiliation signifiée quelques jours après était abusive. Quelques jours avant son licenciement, l'intimée a effectivement assigné à l'appelant, qui était alors sous-occupé, de nouvelles tâches au sein d'un département d'analystes au 2^{ème} étage de la banque. Il n'a pas été établi que l'appelant ait fait alors l'objet de menaces par son supérieur, ni que l'activité proposée au 2^{ème} étage prêterait les intérêts du client P. Il résulte, en revanche, de la procédure que ce travail devait être effectué dans la mesure du temps disponible du travailleur. La gestion des comptes du client P. restait donc son activité prioritaire. Les témoins entendus ont, au surplus, indiqué que ces nouvelles tâches ne nécessitaient pas de temps important, si bien que l'appelant pouvait continuer à se consacrer entièrement à ses fonctions habituelles. Ce changement partiel d'affectation, présenté comme une opportunité pour l'appelant de lancer sa carrière, ne semblait, en outre, pas être en sa défaveur; il était prévu pour une période temporaire, dans la mesure où son but était de pallier à la diminution d'activité liée à la crise financière. Dans ces conditions, on ne saurait admettre être en présence d'un congé-modification. Le refus d'exécuter ces tâches ne paraît, au demeurant, pas être en soi un motif déterminant de la résiliation du contrat de travail. L'attitude adoptée par l'appelant, au moment de la proposition de ces tâches et de leur refus, semble avoir été bien plus décisive, ainsi qu'il sera exposé ci-après.

E. 3.4

Il a été établi que des difficultés relationnelles existaient entre l'appelant et ses collègues, A_____ et D_____. S'il est vrai que les incidents majeurs survenus avec ces deux personnes remontaient au début d'année 2007 pour la première et au mois de mai 2008 pour le second, les relations sont toutefois demeurées tendues durant toute la période ayant suivi ces événements jusqu'au licenciement de l'appelant, ainsi que l'ont témoigné A_____ et D_____. Cette mauvaise ambiance était due au fait que l'appelant ne cessait de critiquer ses collègues, afin de se mettre en avant pour servir notamment ses propres intérêts - augmentation de salaire et reconsidération de son titre. Les témoins H_____ et I_____ ont confirmé que l'appelant se plaignait constamment de ses collègues, étant précisé que ses critiques n'étaient pas constructives et visaient principalement à rabaisser les autres. Les pièces produites montrent d'ailleurs que l'appelant tenait encore, dans ses messages électroniques adressés à son supérieur le 4 août et 2 octobre 2008, des propos négatifs au sujet d'A_____. Dans son courriel du 2 octobre 2008, il critiquait, une nouvelle fois, la manière de travailler de D_____. La proposition d'un deuxième bureau au 2^{ème} étage avait également comme objectif d'atténuer les tensions existant entre l'appelant et A_____. Tous ces éléments établissent que deux personnes du CFG connaissaient, au moment du licenciement de l'appelant, d'importantes difficultés relationnelles avec ce dernier. S'agissant d'une équipe composée de six personnes, l'impact des tensions ainsi créées sur le fonctionnement du groupe ne peut être minimisé. La procédure a d'ailleurs démontré que l'intimée a pris des mesures pour tenter de désamorcer le conflit, par des discussions avec le

supérieur hiérarchique et le représentant du département des ressources humaines, puis en proposant à l'appelant un bureau au 2^{ème} étage. La situation s'est davantage péjorée, lorsque l'appelant, qui avait déjà par le passé émis des critiques par rapport à ses supérieurs, F_____ et H_____, a dénigré ouvertement les compétences de son supérieur devant le service des ressources humaines au mois d'octobre 2008. Contrairement à ce que soutient l'appelant, le motif du congé ne réside ainsi pas dans le dépôt de la plainte à l'encontre de son supérieur, mais bien dans le fait que l'appelant en a profité pour émettre, à nouveau, des critiques sur l'aptitude de H_____ à diriger le bureau, allant jusqu'à suggérer, sans motif valable, son remplacement par une personne compétente. Par ailleurs, l'argument selon lequel l'intimée n'aurait jamais proposé à l'appelant, au mois d'octobre 2008, de se rapprocher davantage du plus important client de la banque si elle estimait qu'il rencontrait des problèmes relationnels, doit être écarté, dès lors que les compétences professionnelles de l'appelant étaient jugées excellentes et qu'il était considéré comme un élément prometteur. La proposition de l'intimée répondait, en outre, tant aux attentes de l'employé qui souhaitait évoluer au sein de la banque qu'au besoin d'aplanir les tensions existant au sein du CFG en permettant à l'appelant de travailler loin de ses collègues habituels. Cette proposition est, en outre, intervenue avant que l'appelant n'émette ses critiques sur les compétences de H_____ auprès des ressources humaines. Les déclarations de I_____, selon lesquelles l'intéressé n'aurait pas été licencié s'il avait accepté les nouvelles tâches confiées, ne contredisent pas cette appréciation, dans la mesure où le témoin a précisé que si l'appelant avait consenti, il n'aurait pas déposé sa plainte contre son supérieur, sous-entendant ainsi que la situation ne se serait pas davantage aggravée. Certes, plusieurs témoins ont affirmé avoir eu de bonnes relations avec l'appelant. Toutefois, aucun d'eux ne travaillait directement avec lui et/ou n'occupait une fonction comparable à la sienne. Compte tenu de ce qui précède, la Cour est d'avis que les motifs réels ayant déterminé l'intimée à congédier l'appelant étaient que celui-ci ne parvenait pas à collaborer avec ses collègues et que toutes les mesures entreprises par l'intimée pour chercher d'aplanir la situation ou proposer des solutions d'échange ont échoué. La réaction du supérieur de H_____, au courrier électronique de ce dernier du 9 octobre 2008, confirme d'ailleurs l'intention de la banque de se séparer d'un collaborateur incapable de travailler en équipe. Le contenu de la plainte de l'appelant du 9 octobre 2008 laisse, pour le surplus, apparaître une attitude négative injustifiée du travailleur envers son supérieur hiérarchique. Par conséquent, à l'instar du Tribunal, la Cour considère que le congé donné par l'employeur n'est pas abusif. L'appelant sera donc débouté de ses conclusions en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif. Le jugement entrepris sera donc confirmé sur ce point.

E. 4

En ce qui concerne le versement d'une somme à titre de bonus, le Tribunal a retenu que le caractère discrétionnaire d'un tel versement ressortait tant des clauses particulières du contrat de travail que des échanges de courriers entre l'employé et son supérieur hiérarchique. Comme la banque ne lui avait versé un bonus qu'à une seule reprise, soit pour l'année 2007, le travailleur ne pouvait pas se prévaloir d'un accord sur le paiement régulier d'une gratification conclu selon le principe de la confiance (cf. TF n.p. 4C.244/2004 du 25 octobre 2004, consid. 2.1; WYLER, op. cit., pp. 167 ss). Par ailleurs, la banque n'avait pas violé le principe de l'égalité de traitement en octroyant un bonus pour l'année 2008 aux employés ayant été licenciés pour des motifs économiques. Elle avait, en effet, résilié le contrat de travail de l'intéressé en raison de son comportement, soit pour un motif clairement distinct. L'appelant ne remet, à juste titre, pas en cause le raisonnement du

Tribunal sur ces deux points. Son argumentation consiste à dire que, s'il n'avait pas été licencié - abusivement - au mois d'octobre 2008, il aurait bénéficié, à l'instar de tous les autres travailleurs, d'un bonus pour l'année 2008. La somme de 53'750 fr. réclamée correspond donc à un dommage supplémentaire au sens de l'art. 336a al. 2 CO. Cette prétention doit toutefois être écartée, dans la mesure où le congé donné par l'intimée n'est pas abusif. Ce point du jugement sera donc également confirmé.

E. 5

Reste à examiner les conclusions de l'appelant au sujet de son certificat de travail.

E. 5.1

Selon l'art. 330a al. 1er CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. Ce document a pour but de faciliter l'avenir économique du travailleur. Il doit être véridique et complet (ATF 129 III 177 consid. 3.2). Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur; conformément au principe de la bonne foi, la liberté de rédaction reconnue à celui-ci trouve ses limites dans l'interdiction de recourir à des termes péjoratifs, peu clairs ou ambigus, voire constitutifs de fautes d'orthographe ou de grammaire. Le certificat doit contenir la description précise et détaillée des activités exercées et des fonctions occupées dans l'entreprise, les dates de début et de fin de l'engagement, l'appréciation de la qualité du travail effectué ainsi que de l'attitude du travailleur. S'il doit être établi de manière bienveillante, le certificat peut et doit contenir des faits et appréciations défavorables, pour autant que ces éléments soient pertinents et fondés (TF n.p. 4A_117/2007 du 13 septembre 2007, consid. 7.1 et références citées). Lorsqu'un certificat de travail est établi peu de temps après un certificat intermédiaire, il ne doit pas s'écarter de ce dernier de manière substantielle sans raison (Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail code annoté, éd. Bis et ter, Lausanne 2010, ad art. 330a, §1.19, p. 204, JAR 1994, p.163).

E. 5.2

En l'espèce, le Tribunal a retenu que le certificat de travail du 31 janvier 2009 était conforme à l'art. 330a al. 1 CO, sous réserve de sa première phrase qui était formulée gratuitement de manière péjorative. L'intimée devait dès lors délivrer un nouveau certificat qui devait indiquer, à son premier paragraphe, uniquement la période d'engagement de l'employé. En appel, l'intimée conteste la traduction libre sur laquelle se sont fondés les premiers juges pour retenir une formulation gratuitement péjorative au premier paragraphe du certificat. Dans la mesure où l'employeur n'a pas fait appel incident du jugement, le principe de l'interdiction de reformatio in peius empêche la Cour d'examiner cette question. L'intimée devra donc délivrer un nouveau certificat de travail comportant, à son premier paragraphe, la mention suivante : Le présent document certifie que M. T_____, né le 19 décembre 1966, citoyen du Royaume-Uni, a été employé par notre entreprise depuis le 1 er novembre 2006 jusqu'au 31 décembre 2008." L'appelant se plaint, d'abord, des deux modifications effectuées lors de la rédaction du certificat de travail final, par rapport à celui établi quelques mois auparavant. Au moment de l'établissement du certificat intermédiaire, l'appelant et D_____ avaient eu une discussion animée ayant nécessité l'intervention de leur supérieur et de I_____. Lors de l'évaluation qui a eu lieu quelque temps après, H_____ a attiré une nouvelle fois l'attention de l'appelant sur ses difficultés relationnelles avec les autres membres de l'équipe CFG et lui a conseillé de modifier son comportement.

L'appelant a toutefois continué à critiquer ses collègues, avant de dénigrer, sans motif valable, les aptitudes professionnelles de son supérieur également. Cette attitude négative et agressive peut, par conséquent, justifier les modifications portées sur le certificat de travail final ayant trait au comportement de l'appelant. Ensuite, notamment, des événements survenus au mois d'octobre 2008, l'employeur était, en effet, en droit de reconsidérer son appréciation. La première modification porte sur le passage suivant du certificat de travail final: l'appelant est "un collaborateur motivé et compétent possédant de bonnes capacités à résoudre les problèmes. Il savait hiérarchiser sa charge de travail et se distinguait comme un employé fiable et consciencieux." Cette appréciation, qui reste très positive, paraît, adéquate. Au vu des circonstances, l'intimée était, par ailleurs, en droit de supprimer les passages élogieux sur la capacité de communication de l'appelant, ainsi que sur son attitude professionnelle. La Cour ne saurait toutefois suivre l'appréciation du Tribunal en ce qui concerne la suppression de la phrase suivante, à l'avant-dernier paragraphe du certificat : "M. T_____ fait preuve d'autonomie et mène ses diverses missions avec efficacité et diligence, à notre plus grande satisfaction." En effet, cette mention concerne essentiellement les compétences de l'appelant. Dans la mesure où ces dernières n'ont jamais été remises en cause, l'intimée a supprimé cette phrase, sans raison, de sorte que le nouveau certificat de travail devra contenir cette mention également. Cette dernière pourra figurer à la fin du paragraphe débutant par: "Nous considérons M. T_____ comme un collaborateur motivé(...)". L'appelant a également sollicité l'ajout d'un paragraphe ne figurant ni dans le certificat intermédiaire, ni dans celui final. Il porte sur la pertinence de ses conseils aux clients, alors que la crise financière n'en était qu'à ses prémises. La Cour considère toutefois, à l'instar du Tribunal, qu'il ne se justifie pas d'ajouter le détail des conseils prodigués par l'appelant à ses clients. Le certificat de travail est, en effet, suffisamment précis et complet. Une appréciation générale des compétences de l'employé est, en l'espèce, suffisante, ce d'autant plus qu'elle est très positive. L'intimée sera donc condamnée à délivrer un nouveau certificat de travail à l'appelant, rédigé en anglais ainsi qu'en français, dont la teneur sera identique à celui délivré le 31 janvier 2009, à l'exception des premier et antépénultième paragraphes. Le jugement querellé sera donc modifié dans ce sens.

E. 6

Aucune des parties n'ayant agi de manière téméraire, il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens (art. 76 al. 1 LJP et art. 343 al. 4 CO; TF n.p. 4P.250/1994 du 20 décembre 1994; note d'AUBERT in SJ 1987, p. 574).

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