

GE_GERICHTE C/9667/2011 vom 24. April 2013

GE Cour de justice, 2013-04-24, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_9667_2011

FR: GE_GERICHTE C/9667/2011 du 24 avril 2013

IT: GE_GERICHTE C/9667/2011 del 24 aprile 2013

Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL; CONDITION DE RECEVABILITÉ; APPEL(CPP); FORME ET CONTENU; RÉSILIATION ABUSIVE | CO.336.1

Erwägungen

E. 23

septembre 2010, qu'il a soumise pour signature à A_____ et G_____. A_____ affirme qu'elle-même et G_____ n'ont signé que sous la contrainte. Aucun reproche n'a été formulé à l'endroit de A_____ (témoin J_____). Le 28 septembre 2010, A_____ a, tout de même, demandé l'écoute de conversations téléphoniques intervenues le 27 juillet précédent. Celle entretenue avec F_____ a montré que ce dernier n'avait pas validé la décision en cause. A_____ a continué à prétendre le contraire, et a monté l'histoire en épingle (témoin J_____). Le 4 octobre 2010, A_____ a établi une note, destinée à remplacer celle du 23 septembre précédent, en se référant à un entretien qu'elle aurait eu notamment avec D_____, qui aurait conduit à une décision unanime. Ce dernier a contesté que tel fût le cas, par mail du même jour. J. Par courrier électronique du 6 octobre 2010, A_____ a informé B_____ de ce qu'elle n'était pas en état de venir travailler. Elle ajoutait: "Les agissements de mes responsables, F_____ et D_____, à mon égard ont finalement réussi à m'atteindre à la fois sur le plan de la santé psychique et physique entraînant des répercussions sur ma vie familiale. Je suis fatiguée de leurs comportements visant à me déstabiliser professionnellement. [...] La semaine passée, F_____ a commencé par m'accuser d'avoir fait une erreur professionnelle concernant une opération de change sur les devises [...] Aujourd'hui j'ai le sentiment que l'on cherche à fabriquer des erreurs professionnelles de manière abusive et honteuse. [...] Je pense que si l'on continue à chercher on finira par trouver, ... mais je ne veux pas en passer par là. Personne n'a le droit d'anéantir et de porter atteinte à sa réputation professionnelle de manière abusive. Je suis à présent fatiguée, abusée, minée, écœurée [...] J'ai besoin de repos et de sérénité [...] Je vais consulter un médecin aujourd'hui ou demain [...]". K. Selon attestation médicale établie le 28 décembre 2010, A_____ a consulté le 7 octobre 2010 pour "prise en charge d'une dépression réactionnelle à un problème de harcèlement moral de la part de ses employeurs". Elle a bénéficié d'un traitement médical de type anxyolitique antidépresseur et d'un repos à domicile à partir du 7 octobre et jusqu'au 20 octobre 2010. L. Par lettre du 22 octobre 2010, B_____, se référant à un entretien du même jour, a licencié A_____ pour le 31 décembre 2010, et l'a libérée de l'obligation de travailler. Aucune motivation du congé n'était mentionnée. Les motifs du licenciement résidaient dans les relations conflictuelles que A_____ entretenait avec ses supérieurs qui empêchaient le service de fonctionner (témoin J_____). Seul le rapport conflictuel que A_____ entretenait avec sa hiérarchie a motivé la décision de licenciement (témoin D_____). Dès réception du courrier précité, A_____ a

été à nouveau au bénéfice d'un certificat médical pour incapacité de travail. M. Par lettre de son avocat du 8 novembre 2010, A_____ a notamment "fait pour le surplus réserve de tous ses droits, particulièrement en relation avec les articles 328 et 336 du code des obligations". Par courrier de son conseil du 16 février 2011, B_____ a motivé le congé en ces termes: "détérioration de la relation et du climat de confiance avec la hiérarchie ne permettant pas la poursuite de la collaboration". Par lettre du 25 février 2011, A_____ a contesté ce motif. N. Le 24 février 2011, A_____ a écrit un courrier adressé à un haut responsable de B_____, à Toronto (Canada). Elle y faisait part d'irrégularités constatées dans l'un des comptes gérés par F_____, des démarches qu'elle avait entreprises au sein de la banque pour les signaler, du harcèlement dont elle alléguait avoir été la victime à la suite de ces démarches, et du congé qui lui avait ensuite été notifié parce qu'elle n'avait "pas fermé les yeux" sur ce qu'elle avait découvert. A la suite de ce courrier, des contrôles internes ont été réalisés. Aucune violation du code de conduite ni de malversation dans la mise en œuvre des procédures de gestion des clients n'a été relevée, ce qui confirmait les vérifications déjà opérées à titre de contrôles routiniers (témoin K_____). Par lettre du 28 mars 2011, B_____, au Canada, a répondu à A_____ que les questions soulevées dans son courrier du 24 février précédent avaient fait l'objet d'investigations et s'étaient révélées sans fondement, de sorte que l'affaire était considérée comme close. O. Les rapports de travail entre les parties ont pris fin le 31 mars 2011, à la suite de la prolongation du délai de congé en raison de l'incapacité de travail de A_____. P. Le 16 mai 2011, A_____ a saisi l'autorité de conciliation du Tribunal des prud'hommes d'une demande en constatation de licenciement abusif, en paiement de 111'000 fr. (91'000 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif et 20'000 fr. à titre de bonus) et en remise d'un certificat de travail, dirigée contre B_____. Après avoir obtenu une autorisation de procéder en date du 20 juin 2011, A_____ a introduit, le 5 juillet 2011, la demande précitée devant le Tribunal. Parmi les pièces produites figure une attestation écrite de G_____, établie le 14 février 2011. Par courrier du 14 juillet 2011, A_____ a déclaré renoncer à sa conclusion en constatation de licenciement abusif. Par mémoire-réponse du 19 octobre 2011, B_____ a conclu au déboutement de A_____, avec suite de frais. Par acte du 15 février 2012, A_____ a répliqué, persistant implicitement dans ses conclusions. Par acte du 15 mars 2012, B_____ a dupliqué, et persisté dans ses conclusions. Q. Par jugement du 26 novembre 2012, expédié pour notification aux parties le même jour, le Tribunal des prud'hommes a débouté A_____ de toutes ses conclusions et débouté les parties de toute autre conclusion. En substance, le Tribunal a retenu que l'employeur avait pu démontrer la réalité des motifs du licenciement, tandis que l'employée n'avait pas apporté d'indices suffisants à l'appui de sa thèse de congé-représailles, qu'elle n'avait pas droit à un bonus, ni à la remise d'un certificat de travail différent de celui proposé par B_____. R. Par acte du 9 janvier 2013, A_____ a formé appel contre le jugement précité. Sans avoir conclu à l'annulation de celui-ci, elle a requis la constatation du caractère abusif de son licenciement, la condamnation de B_____ à lui verser 45'500 fr. avec intérêts à 5% dès le 31 mars 2011, à titre d'indemnité pour licenciement abusif, et à lui remettre un certificat de travail selon la teneur qu'elle a proposée, avec suite de dépens. Par mémoire-réponse du 22 février 2013, B_____ a conclu à la confirmation du jugement entrepris. EN DROIT 1. Selon l'art. 308 CPC, l'appel est recevable contre les décisions finales et incidentes de première instance, lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins. L'appel, écrit et motivé, est introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC). Les délais légaux et les délais fixés

judiciairement ne courent pas du 18 décembre au 2 janvier inclus (art. 145 al. 1 let. c CPC). L'acte d'appel doit notamment contenir des conclusions. En principe, l'appelant ne peut se contenter de conclure à l'annulation de la décision entreprise et au renvoi de la cause au premier juge; il doit prendre une conclusion au fond tendant à la réformation, faute de quoi l'appel est irrecevable (ACJC/569/2011 consid. 3.1; Hungerbühler, DIKE-Komm-ZPO, 2011, n. 17 et 23 zu art. 311; Reetz/Theiler, Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 2010, n. 33 et 34 ad art. 311; Gasser/Rickli, ZPO Kurzkomentar, 2010, n. 5 ad art. 311). L'appel doit en outre contenir une motivation juridique, ce qui suppose que l'appelant doit discuter les motifs de la décision attaquée (Reetz/Theiler, op. cit., n. 36 ad art. 311 ZPO). Lorsque l'appel n'est absolument pas motivé, la sanction est l'irrecevabilité. Le défaut de motivation ne peut pas être réparé après l'écoulement du délai d'appel, puisque cela équivaldrait à la prolongation du délai légal, ce qui est exclu (ACJC/816/2011 ; ACJC/453/2011 consid. 2.4; Reetz/Theiler, op. cit., n. 38 ad art. 311 ZPO; Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, in JdT 2010 III p. 115 ss, p. 136, n. 55; Hohl, Procédure civile, Tome II, 2010, n. 2250 ss et 2403 ss; Chaix, Introduction au recours de la nouvelle procédure civile fédérale, in SJ 2009 II p. 257 ss, p. 265). En l'occurrence, l'appelante, qui agit en personne, ne conclut pas à l'annulation de la décision attaquée, reprend une conclusion constatatoire abandonnée en cours de première instance, et ne développe aucune critique à l'égard du jugement entrepris en ce qui concerne la conclusion relative à la remise d'un certificat de travail. En ce qui a trait aux passages de son appel liés au licenciement abusif prétendu, bien que le développement en soit confus, on parvient à comprendre que l'appelante reproche au Tribunal de ne pas avoir pris en considération sa thèse de congé-représailles, singulièrement en tant qu'elle était appuyée par la déclaration écrite G _____. Il s'ensuit que l'appel sera déclaré recevable, à l'exception des première (constatation de droit) et troisième (certificat de travail) conclusions, qui ne respectent pas les dispositions et principes rappelés ci-dessus.

2. A bien la comprendre, l'appelante reproche aux premiers juges de ne pas avoir retenu le caractère abusif de son licenciement, singulièrement en ne prenant pas en considération la déclaration écrite de son ancien collègue G _____, qui prouverait sa version des faits.

2.1 . Le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). 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 cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO; ATF 132 III 115 consid. 2.1 p. 116; 131 III 535 consid. 4.1 p. 537/538; cf. également ATF 134 III 67 consid. 4 p. 69). Selon l'art. 336 al. 1 let. d CO, la résiliation d'un contrat de travail est abusive lorsque le congé est donné par une partie parce que l'autre fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat. Cette disposition vise les congés-représailles. Le travailleur n'est protégé contre le congé abusif que s'il peut supposer de bonne foi que les droits dont il prétend être le titulaire lui sont acquis. Il n'est pas nécessaire que ses prétentions soient fondées; il suffit qu'il soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'elles le sont (arrêt 4C.171/1993 du 13 octobre 1993, consid. 2, reproduit in SJ 1995 I p. 797). 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 qu'il y ait un rapport de causalité entre les prétentions émises et le congé signifié au travailleur (cf. arrêt 4C.27/1992 du 30 juin 1992, consid. 3a, reproduit in SJ 1993 I 360). En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la

partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif. En ce domaine, la jurisprudence a cependant tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Selon le Tribunal fédéral, 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 p. 703). 2.2. En l'espèce, il est constant que l'intimée a signifié à l'appelante un licenciement ordinaire, dont elle n'a pas donné les motifs dans la lettre de congé. Ceux-ci n'ont été avancés que dans un courrier du 16 février 2011, et contestés le 25 février 2011, étant rappelé qu'en raison de l'incapacité de travail de l'employée, les relations de travail ont pris fin le 31 mars 2011. Auparavant, A_____ avait "réservé ses droits" en relation avec l'art. 336 CO notamment. Il sera dès lors admis que les conditions de l'art. 336b CO ont été respectées. Les motifs avancés dans le courrier du 16 février 2011, ultérieurement répétés en cours de procédure, ont été confirmés par les déclarations recueillies au cours des enquêtes. Celles-ci ont démontré que l'appelante, quoi qu'il en soit de la qualité de son travail non contestée, entretenait des relations délicates avec ses divers supérieurs hiérarchiques. Si la situation avait été considérée comme satisfaisante en 2009, voire encore au premier trimestre 2010, un changement s'était produit à tout le moins lors de la reprise du service par D_____. Les différents épisodes évoqués ont mis en lumière une incapacité de l'appelante à se ranger à l'avis de ses supérieurs. Ceux-ci étaient ainsi légitimés à ne pas vouloir l'admettre davantage, en tant qu'elle rendait difficile à l'excès les rapports au sein de l'équipe. Pour sa part, l'appelante est d'avis qu'elle a fait apparaître des irrégularités et infidélités commises par ses supérieurs au détriment de son employeur, qu'il lui appartenait de dénoncer. En ce qui concerne l'opération de juillet 2010, selon les témoignages recueillis, aucun autre intervenant qu'elle-même ne semble avoir eu finalement à s'en plaindre, si bien que l'on peine à comprendre la raison pour laquelle l'appelante a persisté à vouloir souligner cet épisode, et en quoi ce fait serait causal dans son congé. Tout au plus a-t-elle confirmé de la sorte précisément les motifs de son licenciement, à savoir son inaptitude à admettre le point de vue de sa hiérarchie. Au sujet des irrégularités de comptes qu'elle aurait découvertes, elle n'a apporté aucun élément à l'appui de sa thèse, si ce n'est une déclaration écrite d'un collègue qui n'a pas de valeur probante (cf art. 168 CPC). A noter que les soupçons dont elle a fait part, bien après la décision de licenciement, ont été diligemment traités par l'intimée, qui ne leur a trouvé aucun fondement. On ne discerne donc pas le bénéfice prétendu que l'employeur aurait retiré du congé notifié à l'appelante, puisqu'il a, ultérieurement, enquêté sur les points soulevés. Comme l'ont retenu les premiers juges, l'appelante n'est ainsi pas parvenue à faire apparaître comme fictif le motif avancé par l'intimée, et comme plus plausible sa propre thèse. Le licenciement n'était donc pas abusif. C'est dès lors à juste titre que l'appelante a été déboutée de ses conclusions tendant au versement d'une indemnité. Le jugement sera confirmé. 3. Il n'est pas perçu de frais (art. 71 RTFMF) ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 : À la forme : Déclare recevable l'appel formé par A_____ contre le jugement rendu le

novembre 2012 par le Tribunal des prud'hommes, à l'exception des conclusions tendant à la constatation du caractère abusif du licenciement et la remise d'un certificat de travail. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toute autre conclusion. Siégeant : Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Olivier GROMETTO, juge employeur, Madame Christiane VERGARA-PIZZETTA, juge salariée, 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 fr. 15'000.-.

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