

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/16003/2012-1

CAPH/111/2014

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 6 AOÛT 2014

Entre

A_____, _____ Genève, appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 7 janvier 2014 (JTPH/7/2014), comparant par M^e Michael ANDERS, avocat, Rue du Conseil-Général 11, 1205 Genève, en l'Étude duquel il fait élection de domicile,

d'une part,

et

B_____, _____ Genève, intimée, comparant par M^e Laurent MOREILLON, avocat, Place Saint-François 5, Case postale 7175, 1002 Lausanne, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 6 août 2014.

EN FAIT

- A. B_____ (ci-après B_____) est une société anonyme inscrite au Registre du commerce de Genève. Elle a pour but la fabrication et la vente de montres.
- B. A_____ s'est engagé au service de B_____ d'abord par contrat de durée déterminée du 1^{er} février au 31 juillet 2000 en qualité d'opérateur CNC à l'atelier fraisages boîtes, puis par contrat de durée indéterminée, à compter du 1^{er} août 2000.

Son salaire mensuel, initialement fixé à 4'800 fr., versé treize fois l'an, a été porté en dernier lieu à 6'008 fr., plus 250 fr. de participation aux frais médicaux.

- C. A_____ affirme que depuis 2002, plus particulièrement depuis 2006, et de façon encore plus soutenue dès 2009, il a connu des difficultés avec ses supérieurs, et fait part à sa hiérarchie de ce qu'il se considérait victime de harcèlement.

B_____ a contesté toute forme de harcèlement, soulignant que A_____ avait toujours eu de bonnes évaluations dressées par son supérieur pourtant dénoncé comme auteur d'actes de mobbing. Elle a relevé ne jamais avoir enregistré de plainte de la part de A_____ à ce sujet avant 2009.

En 2006, elle a dressé un certificat de travail intermédiaire en faveur de son employé, dans lequel elle a relevé le travail qui donnait pleine satisfaction et les bons rapports entretenus avec les collègues et supérieurs.

En 2009, après que A_____ avait évoqué un harcèlement de la part de ses supérieurs, elle a proposé une médiation à son employé, lequel l'a refusée.

En 2010, elle a fait réaliser une "évaluation 360°", dont il est notamment ressorti qu'il faisait bon travailler dans l'atelier fraisage.

Selon le rapport établi au terme de cette évaluation, pour une moitié des collaborateurs de l'atelier, un membre de la hiérarchie aurait pu adopter un "comportement non maîtrisé" entre 2008 et 2009 "ne sachant plus comment faire pour gérer certains collaborateurs (voire dépassé par la situation)"; la situation s'était améliorée avec plus d'écoute, de correction et moins de tension.

A_____ avait été appelé plusieurs fois dans le bureau de sa hiérarchie, apparemment pour des remontrances, mais il pouvait aussi s'agir d'autre chose. Il y avait eu une fois des éclats de voix, et plusieurs échanges tendus, aux alentours des années 2000 (témoin C_____).

En 2009, après avoir montré le fonctionnement d'une machine à un collègue, A_____ avait subi une remontrance de son supérieur puis été mis à l'écart pendant environ quatre mois. Son supérieur lui avait aussi fait des remarques

désagréables et l'avait traité de salopard à deux reprises. A_____ pleurait toute la journée lors de son dernier jour dans l'entreprise (témoin D_____, licencié par B_____, qui n'avait pas agi contre celle-ci et "profit[ait] de cette audience pour dire ce qu'[il] a[vait] à dire").

A_____ n'avait pas fait valoir de plaintes avant son incapacité de travail pour cause de maladie. L'enquête faite dans l'atelier n'avait pas révélé de problèmes (témoin E_____).

A_____ n'avait pas été traité de "salopard". Il ne s'était pas plaint d'avoir été harcelé. Le dernier jour de son travail, il était très énervé. Des collaborateurs avaient dit qu'il avait pleuré (témoin F_____).

A_____ n'avait pas été traité différemment des autres membres de l'équipe; il n'avait pas été mis à l'écart. Au sein de l'atelier, la pression était correcte, et non pas négative. A_____ avait tendance à prendre très mal les choses, comme une agression alors que cela pouvait être un conseil. Il parlait de tensions avec son supérieur (témoin G_____).

A_____ était plutôt mieux traité au sein de l'équipe que d'autres collaborateurs; il avait des avantages tels des arrangements d'horaire. Il était difficile de lui faire des remarques, il voulait toujours avoir raison. Il ne se serait pas laissé faire si on avait tenté de l'isoler (témoin H_____).

A_____ s'était un peu plaint de ses supérieurs au membre de la Commission du personnel, sans que celui-ci se souvienne de plaintes d'avoir été systématiquement critiqué ou ridiculisé par ses chefs, ni d'être menacé de licenciement (témoin I_____).

Il accepte très difficilement les remarques, et se plaignait de ces remarques. Il n'évoquait pas de harcèlement (témoin J_____).

A_____ est traité pour du mobbing par une psychologue _____. Il a rapporté des humiliations par ses supérieurs devant ses collègues (témoin K_____).

- D.** Dès le 12 octobre 2009, A_____ a été totalement incapable de travailler, pour maladie. Selon rapport médical, il souffrait de troubles de l'adaptation avec humeur anxio-dépressive et était sous traitement antidépresseur et anxiolytique.

Le 13 août 2010, B_____, considérant que son employé était désormais apte au travail, a licencié A_____ pour le 30 novembre 2010.

Statuant par jugement du 14 juin 2011, définitif et exécutoire, le Tribunal a, à la requête de A_____, constaté que le congé précité était nul, et a condamné B_____ au paiement d'une indemnité, nette, de 20'000 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 16 août 2010, fondée sur l'art. 328 CO.

Dans cette décision, le Tribunal a notamment retenu que le licenciement avait été signifié durant une incapacité de travail de l'employé, et que, à la suite de ce congé, l'état de santé du travailleur s'était détérioré, ce que l'employeur savait, si bien qu'en refusant de trouver une solution à la situation conflictuelle professionnelle et en décidant de licencier l'employé, ce qui avait induit des souffrances psychologiques, la société était redevable d'une indemnité pour tort moral.

- E.** Le 10 août 2011, le médecin de A_____ a pronostiqué une reprise du travail à 50% dès le 19 septembre 2011, et à 100% dès le 1^{er} octobre 2011, en précisant qu'il serait souhaitable que celle-ci se fasse dans un cadre professionnel où les contacts avec les supérieurs hiérarchiques dont se plaignait le précité soient limités voire inexistantes.

A_____ a fait part de ce qui précède à son employeur, par lettre du 18 août 2011, rappelant qu'il était prêt à être déplacé.

Par lettre du 16 septembre 2011, B_____ a répondu qu'elle n'avait aucun poste à proposer, a libéré temporairement A_____ de son obligation de travailler à compter du 19 septembre 2011, et a maintenu une offre transactionnelle de fin des rapports de service qu'elle avait déjà formulée au début septembre 2011.

A_____ en a pris note et, par courrier du 20 septembre 2011, s'est déclaré ouvert à occuper un autre poste, rappelant ses compétences pour le contrôle qualité, le "CPT" (fraisage, usinage), et le posage et emboîtement, précisant qu'il considérait d'avance comme abusif tout licenciement qui lui serait signifié dans les semaines à venir.

- F.** B_____ affirme qu'elle ne disposait pas de postes disponibles.

S'il y a avait eu d'autres postes d'opérateur CNC dans l'entreprise, A_____ aurait pu être employé dans un autre service. Il ne pouvait pas faire un travail de contrôleur de qualité – nécessitant d'être basé à _____ (Berne) - ni de mécanicien régleur (CPT usinage), car il faut d'autres compétences que celles d'opérateur (témoin E_____)

- G.** Par courrier du 10 octobre 2011, B_____ a licencié A_____ pour le 31 janvier 2012, en ces termes:

"Nous sommes bien conscients de votre situation spécifique et de la teneur du jugement du Tribunal des prud'hommes de Genève du 14 juin 2011. Nous avons pris bonne note que le Tribunal des prud'hommes a reproché à la société B_____ de vous avoir licencié en refusant de trouver une solution afin de régler la situation conflictuelle professionnelle. Ce licenciement a été considéré comme nul par ce tribunal. Toutefois, aujourd'hui, après avoir tout mis en œuvre pour tenter

de trouver une solution satisfaisante et respectueuse de votre personnalité, la société B_____ n'a pas d'autre possibilité que de prononcer votre licenciement. [...] Vous avez été formé pour travailler sur des centres d'usinage, soit le fraisage des boîtes de montres. Vous avez travaillé pendant plus de 9 ans sur ces centres d'usinage. Au sein de votre atelier, et dans toute la société B_____, seuls trois collaborateurs de niveau opérateur travaillent sur de tels centres d'usinage. [...] Il vous a été indiqué que compte tenu du nombre limité d'opérateurs CNC, tous les postes de fraisage étaient occupés. Malgré vos diplômes, aucun autre poste correspondant à votre profil n'était disponible. [...] A ce jour, après examen de la situation à l'interne, nous sommes au regret de constater que la société B_____ n'a toujours pas de poste à vous proposer. Après avoir pris toutes les mesures possibles, la société B_____ n'a pas d'autre possibilité que de vous licencier".

Elle l'a libéré de son obligation de travailler durant le délai de congé.

Par lettre du 18 octobre 2011, A_____ s'est opposé à son licenciement, et a fait valoir, par courrier du 21 octobre 2011, qu'il était abusif.

A compter du 17 octobre 2011, il a été à nouveau totalement incapable de travailler.

- H.** Le 27 juillet 2012, A_____ a saisi l'Autorité de conciliation du Tribunal des prud'hommes d'une requête de conciliation dirigée contre B_____, en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif de 35'940 fr. plus intérêts moratoires dès le dépôt de la demande.

Au bénéfice d'une autorisation de procéder délivrée le 31 août 2012, il a déposé le 10 septembre 2012 au Tribunal des prud'hommes une demande tendant à ce que B_____ soit condamné à lui verser 37'548 fr. plus intérêts moratoires à 5% dès le dépôt de la demande.

Par mémoire-réponse du 5 novembre 2012, B_____ a conclu au déboutement de A_____ de toutes ses conclusions, avec suite de dépens.

Les 21 et 28 février 2013, A_____ a déposé spontanément des écritures comportant divers allégués nouveaux et des conclusions, à bien le comprendre, en constatation de mobbing, ainsi que copie d'une plainte pénale adressée le 22 février 2013 au Ministère public.

Par courrier du 10 avril 2013, B_____ a conclu à ce que les faits nouvellement allégués par A_____ ne soient pas pris en compte et que ses conclusions soient rejetées.

A l'audience du Tribunal du 16 avril 2013, A_____ a déclaré ne maintenir que les conclusions figurant dans sa demande du 10 septembre 2012, réservant la

possibilité de réclamer la réparation de "préjudices sur [s]a vie" qu'il ne pouvait chiffrer en l'état.

Selon le procès-verbal de l'audience du Tribunal du 16 octobre 2013, il a déclaré: "je souhaite modifier mes conclusions, en y additionnant une condamnation aux dépens et une modification concernant le point de départ de l'intérêt moratoire à la date de résiliation du contrat". B_____ s'est opposée à cette modification.

- I.** Par jugement du 7 janvier 2014, expédié pour notification aux parties le même jour, le Tribunal des prud'hommes a débouté A_____ de ses conclusions, et les parties de toute autre conclusion.

En substance, le Tribunal a retenu que l'amplification des conclusions de l'employé n'était pas recevable, qu'il n'y avait pas lieu d'ordonner l'apport de pièces supplémentaires, que l'employé n'avait pas rendu vraisemblable qu'il aurait été victime d'un congé-représailles, tandis que l'employeur avait démontré le motif du congé.

- J.** Par acte du 7 février 2014, A_____ a formé appel contre le jugement précité, concluant à l'annulation de celui-ci, cela fait à la condamnation de B_____ à lui verser 37'748 fr. avec intérêts à 5% dès le 10 septembre 2012.

Il a produit des pièces nouvelles, à savoir copie d'une publication interne de B_____ (parue en décembre 2011) qui énonce divers arrivées et départs de membres de son personnel entre juillet et novembre 2011, ainsi que d'une décision rendue le 17 janvier 2014 par l'Office cantonal des assurances sociales, lui accordant le bénéfice d'une rente invalidité entière au 1^{er} novembre 2010.

Par mémoire-réponse du 17 mars 2014, B_____ a conclu à la confirmation de la décision déférée, avec suite de frais. Dans le corps de son acte, elle a relevé que la pièce nouvelle (copie d'une publication interne à l'entreprise, produite par l'intimé) n'était pas recevable.

Les parties ont respectivement répliqué et dupliqué, persistant dans leurs conclusions antérieures. L'appelant a derechef déposé de nouvelles pièces, postérieures à la date à laquelle le Tribunal a retenu la cause à juger, dont un rapport établi le 12 décembre 2013 par le Centre universitaire romand de médecine légale à l'attention de l'Office de l'Assurance-invalidité (qui relève notamment que l'état psychique de l'expertisé s'est péjoré lorsque son employeur lui a annoncé sa volonté de le licencier pour la deuxième fois, l'origine de la décompensation dépressive résidant dans les conflits connus avec ses supérieurs).

Par avis du 7 mai 2014, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger.

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 auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

En l'espèce, l'appel qui respecte les dispositions légales précitées, est recevable.

2. Les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte qu'aux conditions suivantes: a. ils sont invoqués ou produits sans retard, b. ils ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (art. 317 al. 1 CPC).

La pièce produite par l'appelant datant de décembre 2011 aurait pu être produite en première instance. L'appelant n'explique pas, en effet, ce qui l'aurait empêché de la déposer alors, les précisions qu'il n'avait pas directement reçu le bulletin à l'époque de la parution de la publication et a eu ensuite de la peine à l'obtenir n'étant pas suffisantes à cet égard.

Cette pièce n'est donc pas recevable, pas plus que l'offre de preuve qui lui est liée.

En revanche, la décision de l'OCAS, postérieure au jugement entrepris, est recevable.

3. L'appelant reproche au Tribunal de ne pas avoir retenu le caractère abusif de son licenciement.

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. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif au sens des art. 336 ss CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 514; 132 III 115 consid. 2.1 p. 116).

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 p. 514 s. et les nombreux arrêts cités).

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. La réclamation ne doit toutefois être ni chicanière ni téméraire, car elle empêcherait alors une résiliation en elle-même admissible (arrêt du Tribunal fédéral 4C.237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.2 et les références).

Si le Tribunal fédéral admet que le juge peut présumer l'existence d'un congé abusif lorsque le travailleur apporte des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif de résiliation invoqué par l'employeur, il ne faut pas perdre de vue que la motivation inexacte du congé ne constitue pas en soi un motif de licenciement abusif (arrêt du Tribunal fédéral 4C.282/2006 du 1er mars 2007 consid. 4.3; WYLER, Droit du travail, 2008, p. 534; cf. ég. ATF 130 III 699 consid. 4.1 p. 703; arrêt du Tribunal fédéral 4A_346/2009, du 20 octobre 2009, consid. 3).

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 (ATF 123 III 246 consid. 4b). En ce domaine, la jurisprudence a 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 et les références citées).

3.2. En l'espèce, l'intimée a motivé le licenciement par l'absence de poste disponible, en son sein, correspondant à l'expérience et aux qualifications de l'intimé. Ce motif a été corroboré par les témoignages recueillis. L'appelant soutient qu'il aurait pu occuper un autre poste au sein de l'entreprise, en fonction de sa formation et de ses qualifications. Il se réfère essentiellement à cet égard à des pièces qui ne sont pas recevables. En tout état, il ne précise pas quel poste

précis et disponible il aurait été susceptible d'occuper, étant rappelé que l'intimée n'avait pas d'obligation de continuer à l'employer, selon les principes rappelés ci-dessus.

L'appelant soutient que le véritable motif de son congé serait les prétentions émises en lien avec le harcèlement dont il affirme avoir été la victime. A cet égard, les déclarations recueillies auprès des témoins ne sont pas probantes. En effet, ceux-ci n'ont pas fait état d'un traitement différencié de l'appelant par rapport à ses autres collègues, ni d'ailleurs de plainte à ce sujet. Une seule des personnes entendues par le Tribunal a évoqué quelques épisodes de dénigrement; s'agissant d'un ancien collaborateur de l'appelante, qui a été licencié par celle-ci, et qui a déclaré à l'audience "profiter" de l'occasion pour "dire ce qu'il avait à dire", le témoignage doit être apprécié avec circonspection. Quant au rapport d'évaluation "360°" de l'atelier, dont le contenu n'a au demeurant pas été confirmé, il ne rapporte aucun élément de fait précis, dont les protagonistes seraient identifiables, d'une gravité telle qu'elle accrédièterait les griefs de l'appelant.

L'appelant fait enfin grand cas du jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 14 juin 2011, à la suite de son premier congé. Si cette décision statue clairement sur la nullité de ce congé, les motifs qui ont prévalu à l'octroi d'une indemnité ne sont pas ceux que l'appelant croit y voir. La lecture des considérants du jugement ne permet en effet pas d'affirmer, contrairement à l'avis de l'appelant, que celui-ci a été victime d'un harcèlement. Il apparaît bien plutôt que ce sont les circonstances d'un congé donné durant une période de protection du travailleur, après une "situation conflictuelle professionnelle" (qui n'a pas été détaillée), que le Tribunal a retenues comme causales pour la dégradation de l'état de santé de l'appelant, ce qui méritait d'allouer une indemnité réparatrice du tort moral.

Quant à la circonstance que ce jugement est entré en force peu avant la signification du congé du 10 octobre 2011, elle n'apparaît pas décisive, contrairement à ce que soutient l'appelant, à bien le comprendre. En effet, l'intimée aurait eu tout loisir de contester cette décision si telle avait été son intention, de sorte que l'on peine à entrevoir quelles raisons l'auraient conduite à s'offusquer de son caractère désormais exécutoire.

Il apparaît au contraire, comme l'ont pertinemment relevé les premiers juges, que l'intimée a pris le temps de la réflexion et mis à profit le laps de temps qui s'est écoulé entre le moment où l'appelant était à nouveau apte au travail, mais libéré de son obligation de travailler, et la date du licenciement, pour examiner l'éventualité d'une solution de reclassement ou obtenir une réponse à son offre transactionnelle. Ce comportement ne peut pas être considéré comme portant atteinte à la personnalité du travailleur, contrairement à ce que celui-ci soutient, même si son état actuel de santé actuel ne fait pas l'objet de doute, au vu de l'expertise produite.

En définitive, ainsi que l'ont retenu les premiers juges, l'appelant n'est pas parvenu à présenter des indices suffisamment vraisemblables à l'appui de sa thèse, tandis que l'intimée a établi ses motifs. Par conséquent, le congé signifié à l'appelant n'était pas abusif, ce qui conduisait à ce que celui-ci soit débouté de ses prétentions.

Le jugement attaqué sera confirmé.

4. Il n'est pas perçu de frais (art. 71 RTFMC), ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 1 :**

À la forme :

Déclare recevable l'appel formé par A_____ contre le jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 7 janvier 2014.

Au fond :

Confirme ce jugement.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Siégeant :

Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Roberto SPINELLI, juge employeur, Monsieur Ivo VAN DOORNIK, juge salarié, Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière.

La présidente :

Sylvie DROIN

La greffière :

Véronique BULUNDWE-LEVY

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.