

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/16918/2014-1

CAPH/196/2016

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 1^{ER} NOVEMBRE 2016

Entre

Monsieur A_____, domicilié _____ Genève, appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 23 décembre 2015 (JTPH/552/2015), comparant par M^e Julien PACOT, avocat, Etude Banna & Quinodoz, Rue Verdaine 15, 1204 Genève, en l'Étude duquel il fait élection de domicile,

d'une part,

et

B_____, sise _____, intimée, comparant par M^e Marc OEDERLIN, avocat, Nomea Avocats, Av. de la Roseraie 76A, 1205 Genève, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

d'autre part,

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 11 novembre 2016.

EN FAIT

- A.** Par jugement JTPH/552/2015 du 23 décembre 2015, le Tribunal des prud'hommes (ch. 3 du dispositif) a dit que le contrat de travail liant B_____ à A_____ avait été résilié le 19 octobre 2012 et (ch. 4) que B_____ ne devait pas à A_____ la somme nette de fr. 39'802.20.

Il a en outre (ch. 5) condamné B_____ à payer à A_____ la somme brute de 7'500 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 15 avril 2013, (ch.6) prononcé la mainlevée définitive de l'opposition formée au commandement de payer, poursuite n°1_____, à B_____ par l'Office des poursuites portant sur le montant précité, (ch. 7) condamné B_____ à payer à A_____ la somme brute de 1'250 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 15 mars 2014, (ch. 8) prononcé la mainlevée définitive de l'opposition formée par B_____ au commandement de payer, poursuite n°2_____, portant sur ce montant, (ch. 9) invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles sur les montants précités, (ch. 10) condamné B_____ à payer à A_____ la somme nette de 500 fr. et (ch. 11) à lui délivrer un certificat de travail, (ch. 12) les parties étant déboutées de toutes autres conclusions.

- B. a.** Par acte expédié le 3 février au greffe de la Cour de justice (ci-après: la Cour), A_____ forme appel contre ce jugement JTPH/552/2015 et conclut à son annulation.

Cela fait, il conclut principalement à ce que la Cour constate que la résiliation des rapports de travail était intervenue le 26 novembre 2014 pour le 31 décembre 2014, à ce qu'elle condamne B_____ à lui verser la somme de 187'500 fr., sous déduction des charges sociales, avec suite d'intérêts à 5% l'an à compter du 15 janvier 2014

Il conclut également à ce qu'elle prononce, à concurrence de 52'500 fr., avec suite d'intérêts à 5% l'an à compter du 15 avril 2013, la mainlevée définitive de l'opposition formée par B_____ au commandement de payer, poursuite n°1_____, et à ce qu'elle dise que cette poursuite ira sa voie. Il conclut en outre à ce que la Cour prononce à concurrence de 66'337 fr. avec suite d'intérêts à 5% l'an à compter du 1^{er} janvier 2014, la mainlevée définitive de l'opposition formée par B_____ au commandement de payer, poursuite n°2_____, et à ce qu'elle dise que celle-ci ira sa voie.

Il conclut enfin à la condamnation de la société B_____ à lui verser la somme de 10'000 fr. à titre de tort moral, à ce qu'il lui soit donné acte qu'il renonce au versement d'une indemnité pour résiliation abusive, à ce qu'il soit ordonné à

B_____ de lui fournir un certificat de travail complet, pertinent et bienveillant et à débouter cette dernière de toutes ses conclusions.

A l'appui de son appel, A_____ allègue que c'est à tort que le Tribunal, se basant sur une simple vraisemblance, a retenu qu'il avait valablement été licencié le 19 octobre 2012 par B_____, laquelle n'avait pas apporté la preuve qu'elle l'avait licencié oralement à cette date.

Dès lors, son contrat de travail n'ayant pas été valablement résilié, ses différentes prétentions devaient être admises.

b. Par mémoire de réponse du 8 avril 2016, B_____ conclut, avec suite de frais et dépens, au rejet de l'appel, à la confirmation du jugement entrepris et à ce que A_____ soit débouté de toutes autres ou contraires conclusions.

B_____ indique en outre qu'en date du 11 février 2016, elle a versé 9'540 fr. 20 à A_____ et qu'elle lui a remis un certificat de travail relatif à son activité au sein de la société jusqu'au 28 février 2013, le tout conformément au dispositif du jugement entrepris.

c. Par réplique du 2 mai 2016, A_____ n'a pas contesté avoir reçu ce montant et ce certificat de travail, dont il a seulement demandé à ce que la période qu'il couvrait soit étendue au 31 décembre 2014.

d. Par duplique du 19 mai 2016, B_____ a persisté dans ses conclusions.

e. Les parties ont été informées par courrier du greffe de la Cour du 25 mai 2016 de ce que la cause était gardée à juger.

C. Les faits pertinents suivants ressortent du dossier soumis à la Cour :

a. B_____ a pour but la fabrication de tous produits dans le domaine des revêtements de surface pour applications fonctionnelles ou décoratives. Son siège est à Genève. C_____ et D_____ en sont les administrateurs.

A_____ a été engagé par B_____, en qualité de responsable de production, à compter du 1^{er} janvier 2010 pour une durée indéterminée, moyennant un salaire mensuel brut de 6'500 fr., versé treize fois l'an, porté à 7'500 fr. à compter du 1^{er} janvier 2012. Le délai de congé contractuel était d'un mois pour la fin d'un mois.

b. A la fin de l'été 2012, B_____ et A_____ ont négocié de nouvelles conditions contractuelles.

Cette négociation a échoué au mois d'octobre 2012, après que A_____ ait refusé une proposition d'un nouveau contrat faite par B_____ portant sur le poste de directeur de production.

c. Le 19 octobre 2012, C_____, D_____ et A_____ se sont entretenus au sujet de cette proposition de contrat.

La réunion ne s'est pas bien déroulée et à l'issue de celle-ci, A_____ a quitté les locaux de la société en emportant ses effets personnels et il n'est pas revenu travailler chez B_____ par la suite.

Le 19 octobre 2012 également, l'entreprise E_____ a établi une facture adressée à B_____ en paiement d'une intervention d'urgence le même jour à 20 heures pour la fourniture et la pose de deux cylindres sur les portes des 1^{er} et 3^{ème} étages de l'immeuble du siège de la société.

d. Le 23 octobre 2012, A_____ a transmis à B_____ un certificat médical attestant qu'il était en incapacité de travail du 22 au 28 octobre 2012.

Par courrier du 30 octobre 2012, il a informé B_____ que cette incapacité de travail était prolongée jusqu'au 30 novembre 2012.

B_____ lui a déclaré, par pli du 3 décembre 2012, qu'il avait été licencié avec effet au 30 novembre 2012 suite à l'entretien susmentionné du 19 octobre 2012 et elle a indiqué les motifs de ce licenciement.

Par pli du 6 décembre 2012, A_____ a répondu qu'aucun licenciement ne lui avait été formellement signifié lors dudit entretien, C_____ et D_____ s'étant borné à le menacer d'un congé.

Dans ce même courrier, il a indiqué que son incapacité de travail était prolongée, jusqu'au 31 décembre 2012, puis, par courrier du 18 décembre 2012, il a informé B_____ que cette incapacité allait prendre fin le 6 janvier 2013 et qu'il reprendrait son poste de travail le 7 janvier 2013.

Par courrier du 20 décembre 2012, B_____ a répété que le contrat de A_____ avait été valablement résilié oralement le 19 octobre 2012, ce que ce dernier avait d'ailleurs bien compris puisqu'il avait immédiatement quitté sa place de travail, effacé les documents personnels de son ordinateur et emmené ses affaires personnelles le même jour.

Dès lors, il n'était pas attendu à son ancienne place de travail le 7 février 2013, ce que A_____ a contesté par réponse du 3 janvier 2013, en réitérant sa position à ce sujet.

e.a. Le 19 août 2013, le Tribunal de première instance a prononcé, sur requête de A_____, la mainlevée provisoire de l'opposition formée par B_____ au commandement de payer, poursuite n°3_____, à concurrence de 5'480 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 12 février 2013.

Le Tribunal a précisé que cette mainlevée provisoire ne pouvait être prononcée que pour les créances de salaire correspondant à la période du 7 au 31 janvier 2013, au motif que celles de février 2013 et du treizième salaire de l'exercice en cours n'étaient pas encore exigibles au moment de la notification dudit commandement de payer à B_____, le 11 février 2013.

e.b. A la suite d'une nouvelle requête de A_____, le Tribunal a prononcé, le 18 mars 2014, la mainlevée provisoire de l'opposition formée par B_____ au commandement de payer, poursuite n°1_____, à concurrence de 6'633 fr. 70, avec intérêts à 5% l'an dès le 15 avril 2013.

Le 27 juin 2014, la Cour de justice a, par arrêt ACJC/785/2014 sur recours de A_____, prononcé la mainlevée provisoire de l'opposition formée au commandement de payer, poursuite n°1_____, à concurrence du montant de 46'435 fr. 90 avec intérêts à 5% l'an dès le 15 avril 2013, ce montant correspondant au salaire net pour la période de février à août 2013.

La Cour a notamment retenu que B_____ n'avait pas démontré avoir valablement résilié le contrat de travail du précité le 19 octobre 2012.

e.c. Le 4 juillet 2014, A_____ a déposé une nouvelle réquisition de poursuite à l'encontre de B_____ pour un montant de 66'337 fr. avec intérêts à 5% dès le 1er janvier 2014 à titre de salaire pour les mois de septembre 2013 à juin 2014, et pour la somme de 6'865 fr. 40 avec intérêts à 5% dès le 1er février 2014 à titre de treizième salaire pour l'année 2013.

Un commandement de payer, poursuite n°2_____, a été signifié à B_____ le 2 septembre 2014, laquelle y a fait opposition totale.

f.a Le 18 août 2014, B_____ a déposé au greffe du Tribunal des prud'hommes une action en annulation de la poursuite n°1_____ à l'encontre de A_____.

Elle a conclu à la constatation que le contrat de travail de A_____ avait été valablement résilié le 19 octobre 2012, à la constatation qu'elle ne devait pas la somme de 46'435 fr. 90 avec intérêts à 5% l'an dès le 15 avril 2013 à A_____ et à l'annulation de la poursuite n°1_____, avec suite de frais et dépens à la charge de A_____.

f.b. Par réponse et demande reconventionnelle du 29 octobre 2014, A_____ a conclu, sur l'action principale, au déboutement de B_____, à la condamnation de celle-ci à lui verser la somme de 52'500 fr., sous déduction des charges sociales, avec suite d'intérêts au taux de 5% l'an à compter du 15 avril 2013, à que soit prononcée à concurrence de 52'500 fr., avec suite d'intérêts au taux de 5% l'an à compter du 15 avril 2013, la mainlevée définitive de l'opposition formée par

B_____ au commandement de payer poursuite n 1_____, et enfin à ce qu'il soit dit que cette poursuite n 1_____ ira sa voie.

A titre reconventionnel, A_____ a conclu à la condamnation de B_____ au paiement de la somme brute de 112'500 fr. au titre de ses salaires de septembre 2013 à octobre 2014, ainsi que de son treizième salaire annuel 2013, sous déduction des charges sociales, avec suite d'intérêts au taux de 5% l'an à compter du 15 février 2014, au prononcé de la mainlevée définitive de l'opposition formée par B_____ au commandement de payer, poursuite n°2_____, à concurrence de 66'337 fr. avec suite d'intérêts au taux de 5% l'an à compter du 1^{er} février 2014 et de 6'865 fr. 40 avec suite d'intérêts au taux de 5% l'an à compter du 1^{er} janvier 2014, à ce qu'il soit dit que la poursuite n°2_____ devait aller sa voie, B_____ devant enfin être condamnée à lui verser la somme de 10'000 fr. à titre de tort moral ainsi qu'à lui remettre un certificat de travail intermédiaire complet, pertinent et bienveillant.

A l'appui de ses conclusions, A_____ a notamment fait valoir que B_____ ne pouvait pas démontrer l'existence d'une résiliation orale de son contrat de travail par les deux administrateurs de la société, aucun tiers n'ayant assisté à leur entretien du 19 octobre 2012.

Par conséquent, ce contrat était toujours en vigueur et son salaire devait lui être payé.

A_____ a par ailleurs expliqué que lors de l'entretien du 19 octobre 2012 avec les deux administrateurs de B_____, il avait refusé le projet de contrat que ces derniers lui avaient soumis, notamment en raison de l'introduction d'une clause de prohibition de faire concurrence à la société ainsi que de l'impossibilité de revendiquer, pour l'avenir, la rémunération de ses heures supplémentaires.

D_____ et C_____ l'avaient alors menacé de ne plus lui payer son salaire tant qu'il n'accepterait pas de signer ce nouveau contrat.

Le premier l'avait toutefois appelé le lendemain pour s'excuser des propos tenus la veille, en l'assurant que ce projet de contrat serait renégocié à son retour de vacances.

Sur ces entrefaites, A_____ avait toutefois été mis en arrêt maladie dès le 22 octobre 2012 par son médecin, en raison d'un surmenage dû à ses relations conflictuelles avec ses employeurs.

g. Par courrier du 26 novembre 2014, B_____ a, à titre subsidiaire au regard de la résiliation intervenue le 19 octobre 2012, résilié formellement le contrat de travail de A_____ avec effet au 31 décembre 2014.

Le 11 décembre 2014, A_____ a contesté ce congé.

h.a. Par mémoire de réponse du 2 février 2015, B_____ a conclu au déboutement de toutes les prétentions reconventionnelles de A_____ et à ce qu'il lui soit donné acte de son engagement à remettre au précité un certificat de travail en bonne et due forme.

B_____ a, en substance, fait valoir à l'appui de ces conclusions qu'après des négociations en été 2012, un projet de contrat de travail avait été soumis à A_____, que celui-ci avait refusé au motif que le titre de son nouveau poste ne lui convenait pas et que son salaire n'était pas suffisamment revu à la hausse. Afin de faire pression sur la société, il avait refusé de lui transmettre des informations techniques urgentes, de sorte que C_____ et D_____ avait considéré que le lien de confiance avec leur employé était rompu et lui avaient signifié oralement la résiliation de son contrat en cours, vers 15h30 lors de leur entretien du 19 octobre 2012.

A_____ avait pris note de son licenciement, avait vidé son bureau et avait emporté toutes ses affaires personnelles. Pour B_____, ce comportement, adopté immédiatement après l'entretien du 19 octobre 2012, démontrait que leur employé avait bien compris qu'il avait été licencié lors de cet entretien.

Selon B_____, le précité avait refusé de lui rendre les clés de ses locaux, ce que A_____ a contesté. La société a en outre allégué avoir été contrainte d'en changer les cylindres des serrures, le jour-même à 20 heures.

Le lendemain, D_____ avait appelé A_____ par téléphone afin de clarifier la situation après cet entretien très tendu et il avait confirmé son licenciement au précité. Dès le 22 octobre 2012, F_____ avait pris la place de travail du précité et des démarches avaient été entreprises pour repourvoir le poste de A_____.

B_____ a encore souligné que, compte tenu de l'incapacité de travail de cet employé pour cause maladie, intervenue après son licenciement, son délai de congé avait pris fin le 28 février 2013.

h.b. Par écritures complémentaires du 9 avril 2015, A_____ a amplifié ses conclusions reconventionnelles en paiement à 135'000 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 15 mars 2014, soit un montant supplémentaire de 52'500 fr. composé de 22'500 fr. à titre des salaires des novembre et décembre 2014 et du treizième salaire annuel 2014, ainsi que de 30'000 fr. à titre d'indemnité pour résiliation abusive.

h.c. Par réponse sur amplification du 12 mai 2015, B_____ a conclu au déboutement de A_____ de l'ensemble de ses conclusions et a pour le surplus, persisté dans les siennes propres.

i. Différents témoins ont été entendus par le premier juge :

i.a. G_____, employée de B_____, a notamment déclaré que le lundi 22 octobre 2012, C_____ l'avait informée que A_____ avait été licencié suite à la réunion du jeudi 19 octobre qui s'était mal déroulée. Sa place était vide de toutes affaires personnelles et nouvellement occupée par F_____. Pour le surplus, les licenciements au sein de la société étaient généralement annoncés oralement puis confirmés par écrit, mais qu'il arrivait que cette confirmation ne soit pas donnée, sans que cela ne pose de problème.

i.b. F_____, employé de B_____, a indiqué travailler à 40% de son temps dans les locaux de la société et partager son bureau avec D_____. Il avait appris par C_____ le licenciement de A_____, dont avait occupé l'ancienne place de travail dès le lundi 22 octobre 2012.

i.c. H_____, fille de C_____ et employée de I_____, société appartenant à ce dernier, a expliqué travailler dans l'immeuble abritant les bureaux de B_____. Elle a déclaré avoir assisté chez ses parents, le 18 octobre 2012 au soir, à un entretien téléphonique entre son père et D_____ au sujet de A_____, qui refusait de communiquer les paramètres techniques d'une machine tant que son nouveau contrat de travail n'était pas signé.

Son père était fâché après cette conversation et avait dit que si le précité refusait les termes du nouveau contrat qui lui serait proposé lors d'une réunion fixé au lendemain, il serait licencié. Le 19 octobre 2012, le témoin avait appris par son père que A_____ avait effectivement été licencié et que les cylindres des accès aux bureaux de la société avaient dus être changés car le précité avait oublié de rendre ses clés. Elle avait en outre constaté le jour même que la place de travail du précité était entièrement vide.

i.d. H_____, gendre de C_____ et employé de B_____, a dit avoir aussi assisté à l'entretien téléphonique précité entre C_____ et D_____ le 18 octobre 2012 au soir. Le premier était très fâché du chantage exercé par A_____ et envisageait de le licencier. Le témoin avait appris ce licenciement effectif le lendemain par son beau-père et il avait croisé A_____ avec un grand carton et un cabas le même jour vers 17h30.

i.e. J_____, serrurier, a déclaré avoir été contacté le 19 octobre 2012 par B_____ pour changer les cylindres des locaux de la société à la suite d'un licenciement, ce qu'il avait fait le jour même. Il avait déposé et reposé les cylindres de façon à ce que certaines clés ne puissent plus ouvrir les anciens cylindres mais que les passes continuent à fonctionner. Il a indiqué être déjà intervenu auparavant chez B_____ pour les mêmes raisons.

i.f. K_____, employé de B_____, a déclaré avoir connu cette société par le biais de sa compagne, une amie de H_____. En octobre 2012, il y était intervenu régulièrement et il avait remarqué, le 22 octobre 2012, que F_____ occupait la place de A_____. Le 1^{er} novembre 2012, il avait commencé à travailler à 100% pour B_____, un mois avant la date initialement prévue.

i.g. L_____, co-fondateur de B_____, a indiqué avoir été licencié par courrier avec effet immédiat par B_____ en juin 2012.

i.h. M_____, employée de B_____ et amie de A_____, a expliqué avoir constaté, un lundi, que ce dernier n'était plus à sa place de travail. Elle avait appris une semaine plus tard par la mère du précité qu'il était malade mais personne au sein de la direction ne lui avait dit qu'il avait été licencié, alors que lors d'un précédent licenciement, la direction avait réuni l'ensemble des collaborateurs pour les en informer. Par la suite, elle avait reçu de H_____ une nouvelle clé permettant d'ouvrir les locaux des premier et troisième étages, qui s'ajoutait à celle qu'elle utilisait pour ouvrir la porte de l'immeuble.

i.i. N_____, employé de B_____, a expliqué avoir d'abord appris par une de ses collègues que A_____ avait été licencié et, un mois plus tard, qu'il était malade. Selon ce témoin, le précité n'avait jamais possédé les clés d'accès aux locaux de la société, dont les portes étaient ouvertes tous les matins à 6h par une collaboratrice. Cette collaboratrice avait démissionné après le licenciement de A_____ et c'est alors M_____ qui avait été chargée d'ouvrir les portes des bureaux le matin.

i.j. O_____, médecin généraliste de A_____ depuis le 30 octobre 2012, délié du secret médical par ce dernier, a indiqué avoir été consulté à cette date par son patient, qui lui avait parlé de son mal-être psychologique à cause d'un conflit sur son lieu de travail, mais sans mentionner le licenciement. Par la suite, soit le 13 décembre 2012, le témoin avait compris que le précité avait été licencié le 19 octobre 2012.

i.k. P_____, psychologue et femme de O_____, déliée du secret médical par A_____, a expliqué avoir reçu ce dernier pour une première consultation le 19 novembre 2012, sur la recommandation de son mari, et l'avoir suivi jusqu'au 13 janvier 2014. Le précité était très anxieux et ne comprenait pas, en particulier, le motif de son licenciement qui n'avait pas été confirmé par lettre.

i.l. Q_____, médecin psychiatre délié du secret médical par A_____, a dit suivre ce dernier depuis le 12 mai 2014. Son patient présentait un état de détresse lors de sa première consultation et il avait parlé d'un conflit sur son lieu de travail lié à la fin de son contrat de travail. A_____ lui avait dit se sentir bloqué et ne pas parvenir à chercher un nouvel emploi. Selon le témoin, l'état de son patient correspondait à une situation de burnout.

j. Par courrier du 29 juin 2015, le témoin P_____ a indiqué vouloir rectifier ses déclarations suite à une nouvelle consultation avec son patient lors de laquelle elle s'était rendue compte qu'elle s'était trompée dans lesdites déclarations.

Le 10 juillet 2015, le précité a demandé une réaudition de ce témoin.

I. Dans le jugement entrepris, le Tribunal a rejeté la demande de réaudition du témoin P_____ formée par A_____, au motif que les parties avaient pu lui poser toutes leurs questions lors de son audition le 8 juin 2015 et que ce témoin avait pu vérifier, voire rectifier, ses déclarations pendant la dictée du procès-verbal d'audience.

Il a en outre retenu que B_____ avait bien licencié oralement A_____ le 19 octobre 2015, au motif que la plupart des témoins employés par B_____ avait indiqué avoir été prévenus du licenciement du précité, que la place de ce dernier avait été occupée immédiatement après son départ, qu'il avait emporté avec lui toutes ses affaires personnelles, que les serrures des bureaux avaient été changées après son départ, qu'il n'avait pas annoncé son absence du bureau, le lundi 22 octobre 2012, et qu'il avait parlé de son licenciement à l'un de ses médecins lors d'une consultation peu après les événements litigieux.

Tous ces éléments démontraient que A_____ avait bien compris avoir été licencié à l'issue de son entretien avec les administrateurs de B_____, D_____ et C_____, le 19 octobre 2012.

EN DROIT

1. La Cour examine d'office si les conditions de recevabilité du recours sont remplies (art. 59 et 60 CPC; REETZ, in *Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung*, SUTTER-SOMM/HASENBÖHLER/LEUENBERGER [éd.], 2^{ème} éd. 2013, n. 50 ad *Vorbemerkungen zu den Art. 308-318 CPC*; TAPPY, *Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile*, in *JdT 2010 III* p. 115 ss, p. 141; CHAIX, *Introduction au recours de la nouvelle procédure civile fédérale*, in *SJ 2009 II* p. 257 ss, p. 259).

1.1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC), dans les causes non patrimoniales ou dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC).

D'après l'art. 236 al. 1 CPC, une décision est finale, lorsqu'elle met fin au procès, soit sur le fond, soit sur la recevabilité.

1.1.2 En l'espèce, le jugement JTPH/552/2015 prononcé le 23 décembre 2015 par le Tribunal des prud'hommes est une décision finale.

Au vu des conclusions de l'appelant portant sur le paiement de 187'500 fr. à titre d'arriérés de salaire et de 10'000 à titre d'indemnité pour tort moral, la valeur litigieuse s'élève à 197'500 fr. et dès lors, la valeur minimale de 10'000 fr. est largement atteinte.

1.2.1 Selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel, écrit et motivé, est introduit dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation.

La motivation est une condition de recevabilité de l'appel prévue par la loi, qui doit être examinée d'office (arrêt du Tribunal fédéral 4A_651/2012 du 7.2.2013 consid. 4.2)

Selon la jurisprudence, il incombe au recourant de motiver son appel, c'est-à-dire de démontrer le caractère erroné de la motivation attaquée. Pour satisfaire à cette exigence, il ne lui suffit cependant pas de renvoyer aux moyens soulevés en première instance, ni de se livrer à des critiques toutes générales de la décision attaquée. Sa motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que le recourant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1).

Un acte ne contenant aucune motivation par laquelle il est possible de discerner en quoi la juridiction inférieure a erré et qui s'apparente à une simple protestation ne peut être considéré comme valant appel (CHAIX, Introduction au recours de la nouvelle procédure civile fédérale, in SJ 2009 II 257, n° 13). En tout état de cause, l'instance supérieure doit pouvoir comprendre ce qui est reproché au premier juge sans avoir à rechercher les griefs par elle-même, ce qui exige une certaine précision quant à l'énoncé et à la discussion des griefs (JEANDIN, in CPC, Code de procédure civile commenté, BOHNET/HALDY/JEANDIN/SCHWEIZER/TAPPY [éd.], 2011, n° 3 ad art. 311 CPC; CHAIX, op. cit., n° 14). La citation des dispositions légales violées n'est toutefois pas indispensable lorsque, à la lecture de l'acte, on comprend quelles règles de droit sont en cause (JEANDIN, op. cit., n. 3 ad art. 311 CPC; CHAIX, op. cit., p. 257/264).

Contrairement à ce qui prévaut en cas d'informalités telles que l'absence de signature ou de procuration, il ne saurait être remédié à un défaut de motivation ou à des conclusions déficientes, de tels vices n'étant pas d'ordre purement formel et affectant l'appel de façon irréparable (JEANDIN, op. cit., n. 5 ad art. 311 CPC). Dès lors, l'absence de motivation conduit à l'irrecevabilité de l'acte d'appel (REETZ/THEILER, in Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung [ZPO],

SUTTER-SOMM/HASENBÖHLER/LEUENBERGER [éd.], 2013, n° 12 et 38 ad art. 311 CPC).

1.2.2 En l'espèce, le jugement entrepris a été notifié le 4 janvier 2016 à l'appelant, de sorte que le délai utile de 30 jours arrivait à échéance le 3 février 2016.

L'acte d'appel ayant été expédié à cette date, il est recevable sur ce point.

Il est fondé sur deux griefs.

L'un porte sur l'appréciation des preuves faite par le premier juge quant à l'existence d'un licenciement oral valable et l'autre concerne le montant arrêté pour remédier tort moral.

Le premier grief est suffisamment motivé.

En effet, l'appelant invoque à son sujet la violation de l'art. 8 CC, reprend successivement les différentes preuves retenues par le premier juge pour établir qu'un licenciement oral avait valablement été signifié oralement à l'appelant le 19 octobre 2012 et expose en quoi, selon ce dernier, l'appréciation de ces preuves par le premier juge est erronée.

En outre, il indique des éléments de faits constituant des contre-preuves.

Le deuxième grief de l'appelant ne contient en revanche aucune motivation, puisqu'il ne cite aucune base légale et se borne à relever que le montant alloué par le premier juge à titre d'indemnité pour tort moral est insuffisant, sans toutefois démontrer en quoi l'instance inférieure aurait erré en fixant ce montant.

Ce grief s'apparente dès lors à une simple protestation, sans remplir ainsi les conditions de recevabilité énoncées ci-dessus.

Partant, l'appel sera déclaré partiellement recevable.

Par conséquent, seul le premier grief de l'appelant, portant sur la validité ou non de son licenciement oral, pourra être examiné.

1.3.1 Selon l'art. 317 al. 2 CPC, la demande ne peut être modifiée en appel que si la modification repose sur des faits ou des moyens de preuve nouveaux et si les conditions fixées à l'art. 227 al. 1 CPC sont remplies. Cette dernière disposition prévoit que la demande peut être modifiée si la prétention nouvelle ou modifiée relève de la même procédure; il faut en outre que la prétention nouvelle ou modifiée présente un lien de connexité avec la dernière prétention, ou que la partie adverse consente à la modification de la demande.

1.3.2 En l'espèce, l'appelant amplifie devant la Cour ses conclusions relatives au paiement de ses arriérés allégués de salaire (187'500 fr. en appel contre 135'000 fr. en première instance).

Cette amplification portant sur des prestations périodiques et étant la conséquence directe de l'écoulement du temps, ces conclusions nouvelles sont recevables.

2. L'appelant reproche au premier juge d'avoir violé l'art. 8 CC en admettant qu'un licenciement lui avait été valablement signifié oralement le 19 octobre 2012 et il remet en cause l'appréciation par le Tribunal des preuves relatives à ce licenciement.

2.1.1 En principe, un contrat de travail de durée indéterminée peut être librement résilié moyennant le respect des délais de congé contractuels ou légaux (art. 335 al. 1 CO; ATF 121 III 60 consid. 3b).

La résiliation est l'exercice d'un droit formateur et prend la forme d'une déclaration de volonté soumise à réception, de sorte qu'elle produit ses effets seulement lorsqu'elle parvient à l'autre partie (arrêt du Tribunal fédéral 4C.151/2003 du 26 août 2003, consid. 4.1). Aucune forme particulière n'est obligatoire mais la résiliation doit être claire et précise quant à la volonté de l'auteur de mettre un terme aux rapports de travail et s'il subsiste un doute, elle doit être interprétée contre son auteur (arrêt du Tribunal fédéral 4C.339/2003 du 19 février 2004, consid. 2.1).

Selon le principe de la confiance, le juge recherchera comment une déclaration ou une attitude pouvait être comprise de bonne foi en fonction de l'ensemble des circonstances. Les circonstances déterminantes sont celles qui ont précédé ou accompagné la manifestation de volonté, à l'exclusion des événements postérieurs (ATF 131 III 377 consid. 4.2. et l'arrêt cité; CORBOZ, *Le contrat et le juge*, in *Le contrat dans tous ses états*, 2004, p. 275/276)

2.1.2 L'art. 8 CC règle la répartition du fardeau de la preuve pour tous les rapports juridiques de droit fédéral (ATF 115 III 300 consid. 3) et partant, les conséquences de l'absence de preuve (ATF 132 III 689 consid. 4.5).

Le créancier doit prouver l'existence du rapport juridique sur lequel il fonde sa créance, alors que c'est au débiteur qu'il incombe d'établir soit l'inexistence du rapport de droit invoqué soit l'extinction de la créance. En droit du travail, c'est à l'employeur qu'il revient d'établir que le contrat a pris fin à une date déterminée (ATF 125 III 78 *it.* consid. 3.a = SJ 1999 p. 385). Par ailleurs, l'employeur qui s'oppose au paiement du salaire doit prouver soit que le contrat a pris fin soit que le salaire a déjà été versé (DIETSCHY, *Les conflits de travail en procédure civile suisse*, Thèse Neuchâtel 2011, p. 281).

Un fait n'est établi que si le juge en est convaincu. Il est inadmissible de juger selon une simple vraisemblance là où l'intime conviction du juge fait défaut et où un doute subsiste au regard des faits de la cause, ou de se fonder sur des affirmations rendues simplement plausibles (ATF 131 III 222 consid. 4.3). Toutefois, l'art. 8 CC n'est pas violé si le juge se fonde sur des indices (ATF 109 II 338 consid. 2.d = JT 1984 I 301) ou sur l'ensemble des circonstances du cas d'espèce ou encore s'il admet qu'une très grande vraisemblance tient lieu de preuve (ATF 104 II 68 consid. 3.b = JT 1979 I 538).

2.1.3 Le Tribunal établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées (art. 157 CPC). Autrement dit, le juge apprécie librement la force probante de ces preuves en fonction des circonstances concrètes qui lui sont soumises, sans être lié par des règles légales et sans être obligé de suivre un schéma précis. Il n'y a pas de hiérarchie légale entre les moyens de preuves autorisés (ATF 133 I 33 consid. 21; arrêt du Tribunal fédéral 5A_113/2015 du 3 juillet 2015 consid. 3.2).

L'appel peut être formé pour violation du droit et/ou constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). Le juge d'appel dispose d'un pouvoir de cognition complet et revoit librement les questions de fait comme les questions de droit. En particulier, il contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

2.1.4 Les moyens de preuve sont notamment le témoignage, les titres, l'interrogatoire et la déposition des parties (art. 168 al. 1 CPC).

Lorsque le tribunal doute de l'impartialité d'un témoin, les déclarations de celui-ci doivent être appréciées avec retenue, voire complètement écartées, selon son degré de crédibilité. Toutefois, lorsqu'un certain nombre de témoins, les uns influencés par la partie demanderesse, les autres par le défendeur, tiennent des propos identiques, le tribunal doit les tenir pour probants. En outre, lorsqu'un proche d'une partie est entendu en qualité de témoin, son témoignage ne doit être retenu que si les indications fournies sont corroborées par d'autres moyens de preuve, ceci au vu de son manque d'impartialité évident (DIETSCHY, op. cit, p. 298 – 299).

2.2.1 En l'espèce, l'intimée a la charge de la preuve du licenciement de l'appelant, puisqu'elle s'oppose aux prétentions de ce dernier en paiement de son salaire.

Or, il ressort des déclarations des parties qu'elles divergent quant à la teneur de leurs discussions en réunion du 19 octobre 2012.

En effet, les administrateurs de l'intimée affirment avoir signifié oralement la résiliation de son contrat de travail à l'appelant, qui soutient qu'aucun licenciement ne lui a été signifié lors de cette réunion houleuse.

En outre, aucun tiers autre que les deux administrateurs précités n'a assisté à la cette réunion du 19 octobre 2012.

A cet égard, le premier juge a retenu que la majorité des témoins employés par B_____ avaient indiqué avoir été prévenus du licenciement de l'appelant, que la place de travail de ce dernier avait été occupée immédiatement après son départ, qu'il avait emporté avec lui toutes ses affaires personnelles se trouvant dans ou sur son bureau, que les serrures des locaux où il travaillait jusque-là avaient été changées le jour-même de son départ, qu'il n'avait pas annoncé son absence pour cause de maladie le lundi 22 octobre 2012 et qu'il avait parlé de son licenciement à l'un de ses médecins, consulté peu après les événements sus-énoncés.

2.2.2 Au préalable, il convient de relever que seules les circonstances précédant ou accompagnant cet entretien sont pertinentes dans le cadre d'une interprétation fondée sur le principe de la confiance.

Dès lors, les circonstances postérieures telles que la conversation téléphonique du 20 octobre 2012 entre l'appelant et l'un des administrateurs de l'intimée, le défaut de l'annonce par l'appelant de son absence à son employeur le lundi 22 octobre 2012 ainsi que l'occupation par la suite de la place de travail de l'appelant par un autre collaborateur n'ont aucune incidence au regard de ladite interprétation.

Cela étant, deux témoins ont indiqué que l'un des administrateurs avait laissé entendre, la veille de l'entretien du 19 octobre 2012, que si l'appelant refusait les nouveaux termes de son contrat de travail et continuait ce que cet administrateur considérait comme un chantage, il serait susceptible d'être licencié au cours de cet entretien. Les mêmes témoins ont ensuite été informés du licenciement de l'appelant le jour même de cette réunion par le même administrateur. Ces témoins étant toutefois proches dudit administrateur, leurs déclarations doivent être appréciées avec retenue.

Par ailleurs, un serrurier est intervenu après le départ de l'appelant, le 19 octobre 2016, sans restituer ses clés des locaux de l'intimée.

L'appelant soutient que cette intervention n'est pas de nature à démontrer la réalité de la résiliation orale de son contrat par l'intimée, notamment en raison du fait que l'un des témoins entendus, qui avait le même jeu de clés que l'appelant, a bien reçu de nouvelles clés, toutefois seulement plusieurs semaines après le départ de ce dernier.

Cependant, l'appelant n'a apporté aucun élément au sujet de la similitude alléguée entre leurs clés respectives, alors que l'intervention en urgence, le jour même du départ de l'appelant, d'un serrurier pour modifier les serrures des locaux de l'intimée démontre que cette dernière entendait limiter immédiatement l'accès de ses bureaux à l'appelant. Ce qui précède démontre raisonnablement que ce dernier n'était plus attendu dans les locaux de l'intimée après l'entretien en question du 19 octobre 2012 et constitue un indice supplémentaire de la réalité du licenciement de l'appelant plus tôt dans l'après-midi du même jour.

Enfin, dès la fin dudit entretien, l'appelant a vidé sa place de travail et a quitté les locaux de l'intimée en emportant ses affaires personnelles.

A cet égard, il allègue avoir pris quelques objets personnels sur son bureau avant de quitter les locaux et avoir agi ainsi dans un état de colère et de déception à la suite de cet entretien, comportement qui ne pouvait, selon lui, être retenu comme un indice de son licenciement oral quelques minutes auparavant.

Toutefois, l'appelant a été vu par un témoin vers 17h30 le même jour quitter le siège de la société avec un carton et un cabas et ledit appelant n'a pas allégué être revenu par la suite récupérer d'autres affaires personnelles dans son bureau.

Il apparaît dès lors que c'est bien parce qu'il savait qu'il devait quitter définitivement sa place de travail que l'appelant a entièrement vidé son bureau sur le champ de tous ses objets personnels, qui ont rempli un carton et un cabas.

Compte tenu de l'ensemble de ce qui précède, il apparaît que c'est à bon droit que le premier juge a admis que l'appelant s'est bien vu signifier oralement son congé par les administrateurs de l'intimée le 19 octobre 2012, circonstance qui a mis fin au contrat de travail entre les parties, cela, en définitive, avec effet au 28 février 2013 à la suite de la maladie dudit appelant intervenue dans le mois ayant suivi ce congé.

Partant, le jugement querellé sera confirmé.

3. La durée couverte par le certificat de travail déjà remis à l'appelant par l'intimée après le prononcé du jugement entrepris est conforme à la solution adoptée ci-dessus par la Cour, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'entrer en matière sur ce point, comme le demande l'appelant.
4. L'appelant, qui succombe, supportera les frais d'appel (art. 106 al. 1 CC), arrêtés à 2'000 fr. (art. 71 du Règlement fixant le tarif des frais en matière civile – E 1 05.10 (RTFCM)), entièrement compensés avec l'avance déjà opérée, qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 CPC).

Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 de la Loi d'application du code civil suisse et d'autres lois fédérales en matières civiles – E 1 05 (LaCC)).

* * * * *

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

A la forme :

Déclare recevable l'appel formé par A_____ contre le jugement JTPH/552/2015 rendu par le Tribunal des prud'hommes le 23 décembre 2015 en tant qu'il porte sur le licenciement de l'appelant.

Le déclare irrecevable en tant qu'il est dirigé contre le ch. 10 du dispositif dudit jugement.

Au fond :

Confirme ce jugement pour le surplus.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

Arrête les frais judiciaires d'appel à 2'000 fr. et dit qu'ils sont compensés avec l'avance de frais versée par A_____, qui reste acquise à l'Etat.

Siégeant :

Madame Valérie LAEMMEL-JUILLARD, présidente; Monsieur Roberto SPINELLI, juge employeur; Monsieur Ivo VAN DOORNIK, 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.