

# **GE\_GERICHTE CAPH/12/2022 vom 21. Januar 2022**

GE Cour de justice, 2022-01-21, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_12\\_2022](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_12_2022)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/12/2022 du 21 janvier 2022

IT: GE\_GERICHTE CAPH/12/2022 del 21 gennaio 2022

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance, dans les causes non patrimoniales ou dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). La valeur litigieuse étant, en l'espèce, supérieure à 10'000 fr., la voie de l'appel est ouverte. Formé dans les délai et forme prescrits par la loi, auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ) par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC), l'appel est recevable (art. 130, 131, 143 al. 1 et 311 al. 1 CPC).

### **E. 1.2**

La Cour dispose d'un plein pouvoir d'examen de la cause en fait et en droit (art. 310 CPC). Elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC) et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1). Elle peut dès lors apprécier à nouveau les preuves apportées, notamment les déclarations des parties telles qu'elles ont été consignées au procès-verbal, et parvenir à des constatations de fait différentes de celles de l'autorité de première instance (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2 et 2.3; 4A\_748/2012 du 3 juin 2013 consid. 2.1).

### **E. 1.3**

A juste titre, les parties ne contestent ni la compétence des tribunaux genevois pour connaître du litige (art. 19 ch. 1 CL; 115 LDIP; art. 1 al. 1 let. a LTPH) ni l'application du droit suisse (art. 117 et 121 al. 1 LDIP).

## **E. 2**

Soulevant une constatation inexacte des faits ainsi qu'une violation du fardeau de la preuve, l'appelant reproche aux premiers juges d'avoir considéré le licenciement immédiat justifié. Ceux-ci auraient dû retenir que l'appelant n'avait présenté personne à S\_\_\_\_\_ lors de son séjour à P\_\_\_\_\_. Il appartenait à l'intimée de prouver qu'il s'était rendu à la conférence sur le 1\_\_\_\_\_ le contenu de sa conversation avec le client et le concurrent de l'intimée, preuves qu'elle n'avait pas apportées. Le juste motif invoqué n'était ainsi pas démontré.

2.1.1 L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 1ère phrase CO). Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO).

C/4253/2019-5 Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour "justes motifs" est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive. Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure. Par manquement, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_225/2018 du

## **E. 2.2**

En l'espèce, à l'instar de ce qu'a retenu le Tribunal, le licenciement immédiat doit être considéré comme justifié compte tenu des circonstances établies du cas concret comme il sera exposé ci-après.

### **E. 2.2.1**

S'agissant du manquement reproché à l'appelant, tout d'abord, celui-ci se trouvait à P\_\_\_\_\_ pour quatre jours de "vacances" alors qu'il était en incapacité de travail. Il y a lieu de relever à ce titre que l'appelant n'a pas établi que son état de santé était compatible avec un tel voyage ce qui apparaît déjà problématique en soi. En outre, il ne peut être accordé que peu de crédit à la thèse de l'appelant selon laquelle celui-ci se serait rendu à P\_\_\_\_\_ en raison du bas prix des billets d'avion et de son envie de découvrir une ville qu'il ne connaissait pas. On voit mal, dans ce cas, pour quelle raison il aurait rencontré un client de l'intimée durant ses vacances, étant relevé à cet égard que le lien d'amitié dont il se prévaut n'a pas été démontré. Par ailleurs, à l'instar de ce qu'ont relevés les premiers juges, l'appelant se trouvait à P\_\_\_\_\_ au même moment que se tenait la conférence sur le marché du 1\_\_\_\_\_, à laquelle il avait été déçu de ne pas pouvoir participer. Même si l'appelant n'a pas été vu à l'intérieur de l'hôtel où se déroulait la conférence ni à celle-ci, il a été aperçu par des collègues dans le même quartier, avec le client de l'intimée. En recoupant cet élément avec le fait que l'appelant avait écrit le 16 janvier 2019 à l'intimée qu'il était en contact régulier avec le client – ce alors même qu'il était en incapacité de travail – l'intimée pouvait soupçonner l'appelant de manquements à ses devoirs de diligence et de fidélité. Même à supposer que ce soupçon soit apparu une première fois lors du séjour de l'appelant

- 16/21 -

C/4253/2019-5 à H\_\_\_\_\_ en novembre 2018 – ce qui n'est pas démontré – cela n'y changerait rien. Au contraire, cela démontre que l'intimée, bien qu'ayant des soupçons à ce sujet à cette époque déjà, avait préféré entreprendre d'autres démarches pour confirmer ou infirmer ses soupçons avant de prendre une décision sur la suite à donner au contrat de travail de l'appelant. Les premiers juges ont ensuite relevé qu'il était troublant que, consécutivement à une rencontre avec un client important de l'intimée, l'appelant, dans un contexte professionnel compliqué qu'il avait lui-même provoqué, rencontre un concurrent de l'intimée. Une rencontre fortuite, comme le soutient l'appelant, entre ledit concurrent, ancien employé que le groupe de l'intimée avait assigné pour violation de la clause de non concurrence, et l'appelant, n'était pas crédible et n'avait pas été démontrée, étant rappelé que l'appelant a renoncé à l'audition de ce témoin. Le fait qu'aucun lien n'ait été établi entre l'appelant et l'employeur de U\_\_\_\_\_ n'est pas déterminant : l'instruction a relevé que l'appelant avait essayé de présenter une personne à S\_\_\_\_\_ durant leur séjour à P\_\_\_\_\_ et avait même incité ce dernier à aller prendre un café avec une personne qui était très vraisemblablement le concurrent précité. Bien que S\_\_\_\_\_ ait déclaré au Tribunal que l'appelant ne lui avait finalement présenté personne à P\_\_\_\_\_, il n'en demeure pas moins

que l'appelant est, quant à lui, resté très évasif sur l'identité de la personne visée. Après avoir expliqué que c'était lui-même qui voulait voir S\_\_\_\_\_ à P\_\_\_\_\_ – ce qui n'est pas crédible au vu du message adressé par l'appelant à son collègue ("I might have a meeting for you, are you interested ?", soit "je pourrais avoir un rendez- vous pour toi, es-tu intéressé?") – il a soutenu que la personne qu'il voulait lui présenter n'était pas U\_\_\_\_\_, ce que S\_\_\_\_\_ a confirmé. Celui-ci a en outre ajouté que c'était lui-même qui avait présenté U\_\_\_\_\_ à l'appelant lors d'un séjour à Londres, de sorte qu'il n'y avait aucun intérêt à ce que l'appelant lui présente une personne qu'il connaissait déjà. Or, cela ne signifie pas pour autant qu'une nouvelle rencontre entre les intéressés, à P\_\_\_\_\_, était dénuée de pertinence pour la mise en place d'une activité concurrente. A cet égard, il n'est pas établi que l'intimée était au courant du fait que U\_\_\_\_\_ connaissait l'appelant et S\_\_\_\_\_ ni qu'il avait été en contact avec eux avant le séjour à P\_\_\_\_\_, étant relevé que S\_\_\_\_\_ n'est pas un organe de l'intimée. Le fait que l'appelant et S\_\_\_\_\_ étaient amis depuis le séjour à Londres ne permettait pas non plus à l'intimée d'en déduire qu'ils avaient eu des contacts avec U\_\_\_\_\_ lors de ce séjour. Enfin, contrairement à ce que soutient l'appelant, le sort de l'action intentée par le groupe de l'intimée à l'encontre du concurrent n'est pas pertinent pour l'issue du présent litige puisqu'au moment du licenciement litigieux, la procédure était encore en cours. L'intimée pouvait ainsi légitimement penser que l'appelant était en train d'entreprendre des démarches en violation de son devoir de fidélité, en particulier de préparer une activité concurrente avec U\_\_\_\_\_ ou en train d'aider ce dernier dans son procès contre l'intimée. Ces soupçons, qu'ils se révèlent fondés ou non,

- 17/21 -

C/4253/2019-5 étaient suffisamment graves pour justifier un congé immédiat sans avertissement puisqu'ils rendaient difficile, voire impossible, la continuation des rapports de travail, la confiance entre l'intimée et l'appelant étant rompue même dans l'hypothèse où les accusations se révéleraient au final infondées. Dès lors, le fait que l'intimée n'ait pas apporté la preuve absolue du contenu exact des discussions entre l'appelant et lesdits client et concurrent est sans pertinence. A titre superfétatoire, à l'instar de ce qu'a retenu le Tribunal, il n'y a aucune raison de douter des déclarations de L\_\_\_\_\_ dans son attestation du 21 février 2019 selon lesquelles l'appelant aurait indiqué au client qu'il ne travaillait plus pour l'intimée depuis le 23 janvier 2019, ce d'autant plus que S\_\_\_\_\_ a confirmé que le client leur avait également demandé si l'appelant travaillait toujours pour l'intimée. L'intimée disposait ainsi d'un élément supplémentaire pour accréditer ses soupçons de manquements graves commis par l'appelant à son obligation de fidélité.

### **E. 2.2.2**

S'agissant des autres éléments à prendre en compte dans le cadre de l'appréciation des justes motifs, il y a lieu de relever que l'appelant avait très rapidement progressé au sein de l'entreprise, puisqu'en moins d'une année, il était passé d'assistant de projet à temps partiel à "analyste et planificateur financier pour les services agricoles" à temps plein. Au moment des faits litigieux, il n'était en outre employé que depuis dix-huit mois et n'était âgé que de 26 ans. Il avait ainsi toute une carrière à construire. L'intimée n'avait ainsi pas suffisamment de recul et ne connaissait pas suffisamment l'appelant pour savoir si ce dernier serait susceptible de réellement violer son devoir de fidélité. Elle avait cependant eu un aperçu de son comportement et de sa personnalité durant ces quelques mois de collaboration, lesquels avaient été problématiques, à l'instar de ce qu'ont retenu les premiers juges. Le fait que l'appelant se serait trouvé dans une situation précaire en raison de son permis de séjour pour

étudiant n'est d'une part pas démontré et d'autre part ne suffit pas à considérer que la résiliation immédiate du contrat de travail serait injustifiée. Partant, à la lumière de tous les éléments qui précèdent, c'est à raison que le Tribunal a retenu que le licenciement immédiat de l'appelant était fondé sur de justes motifs. L'appelant doit donc être débouté de ses conclusions en paiement du salaire pendant la période de protection et le délai de congé ainsi qu'en paiement d'une indemnité pour licenciement immédiat injustifié. 3. L'appelant fait grief au Tribunal de ne pas lui avoir alloué un certains montant pour le tort moral subi en lien avec les atteintes à sa personnalité causées par l'intimée. Il avait été harcelé et menacé de licenciement et l'intimée l'avait

- 18/21 -

C/4253/2019-5 empêché de reprendre le travail après son incapacité de travail en le supprimant de sa liste de distribution des emails. 3.1 Selon l'art. 328 al. 1 première phrase CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la responsabilité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En cas de violation de l'art. 328 al. 1 CO, l'employé peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions de l'art. 49 al. 1 CO. Selon cette disposition, celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. N'importe quelle atteinte ne justifie pas une indemnité; l'atteinte doit revêtir une certaine gravité objective et être ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime de s'adresser au juge afin d'obtenir réparation. Le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer si les circonstances justifient une indemnité pour tort moral dans le cas particulier (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_326/2020 du 1er décembre 2020 consid. 3.2; 4A\_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 2.2). Un rapport de causalité naturelle et adéquate doit être établi entre l'atteinte à la personnalité et le préjudice invoqué (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_123/2020 du 30 juillet 2020 consid. 4.2; 4A\_680/2012 du 7 mars 2013 consid. 5.2). 3.2 En l'espèce, l'appelant se plaint de harcèlement de la part de l'intimée à son égard. Or, ainsi que l'a retenu le Tribunal, aucun élément au dossier ne permet de le constater. Il n'est en particulier pas démontré que K\_\_\_\_\_ l'aurait menacé de licenciement en novembre 2018, lors du séjour à H\_\_\_\_\_. De même, les enquêtes ont permis d'établir que les prétendues représailles à la plainte déposée contre la précitée, sous forme de vacances refusées à la compagne de l'appelant, n'en sont pas. En effet, il a été démontré que celle-ci n'avait pas terminé une présentation qui lui avait été demandée depuis plusieurs mois. Le fait que l'intimée ait d'abord conditionné son approbation à la finalisation de ladite présentation pour ensuite refuser, tout de même, les vacances sur la base du fait que la demande avait été formulée deux jours avant la date de départ, ne permet pas encore de démontrer qu'elle procédait de représailles suite au dépôt de la plainte de l'appelant contre K\_\_\_\_\_. Au contraire, ces deux événements apparaissent être sans aucun lien l'un avec l'autre. En effet, l'appelant a retiré sa plainte par courriel du 13 décembre 2018 à 18h19 alors que, quelques minutes auparavant, soit par courriel adressé à 17h58 à la compagne de l'appelant, l'intimée avait déjà refusé les vacances sollicitées. L'intimée, soit pour elle E\_\_\_\_\_, aurait en outre appelé l'appelant à 17h51, aux dires de l'appelant lui-

- 19/21 -

C/4253/2019-5 même, pour le lui annoncer (cf. courriel de l'appelant à E\_\_\_\_\_ du 13 décembre 2019 à 19h16). Enfin, l'appelant a finalement admis dans son récit de la réunion

du 10 janvier 2019 que E\_\_\_\_\_ ne lui avait jamais demandé de retirer la plainte. On ne voit dès lors pas quel serait le lien entre le refus d'accorder les vacances à la compagne de l'appelant et la plainte déposée par l'appelant contre K\_\_\_\_\_. S'agissant de la suppression de l'appelant de la liste de distribution des emails, le témoin F\_\_\_\_\_ a confirmé qu'il s'agissait d'une manière de faire usuelle lorsqu'une personne en incapacité de travail continuait à travailler. Il a également confirmé que ladite suppression n'empêchait aucunement la reprise du travail à l'issue de la période d'incapacité. L'appelant ayant continué à travailler, notamment en entretenant des contacts professionnels régulier avec le client I\_\_\_\_\_, alors qu'il était en incapacité de travail, il ne peut pas être reproché à l'intimée d'avoir pris une mesure devant, d'une part, permettre à l'appelant de prendre le repos nécessaire et qui, d'autre part, n'était pas destinée à empêcher l'appelant de reprendre son activité à son retour de maladie. Il n'y a pas là non plus d'atteinte à la personnalité de l'appelant. Concernant la réorganisation des places de travail, l'appelant soutient que son rôle au sein de l'intimée n'était pas clair, de sorte que le Tribunal ne pouvait pas arriver à la conclusion que ledit redéploiement n'était pas une mesure d'éloignement prise à son encontre. Selon l'avenant du 30 janvier 2018 au contrat de travail, l'appelant était "Financial Planning & Analyst - Agricultural Services". Malgré le fait que le témoin F\_\_\_\_\_ ait indiqué que l'appelant était en charge de la finance, il a également précisé que ce dernier faisait partie de l'équipe de support, et non de l'équipe administrative. Dans cette dernière se trouvait, selon les déclarations de E\_\_\_\_\_, dont il n'y a pas lieu de douter, les chefs de produit et le responsable des finances. Il apparaît ainsi que l'appelant était "analyste et planificateur financier pour les services agricoles", lequel faisait partie de l'équipe de support, et qu'il y avait également un "responsable financier" qui, lui, faisait partie de l'équipe administrative. Le fait que E\_\_\_\_\_ ait demandé le 22 janvier 2019 à l'appelant de clarifier la question de savoir qui était le responsable des finances dans la mesure où l'appelant connaissait l'identité de celui-ci était ainsi justifié. Il n'apparaît en effet pas qu'il y ait eu une confusion sur la fonction occupée par l'appelant au sein de l'intimée et, corollairement, sur la place de travail que celui-ci devait occuper au sein des locaux, étant de surcroît relevé que le bureau de l'appelant n'avait été déplacé que de deux mètres selon les déclarations du témoin F\_\_\_\_\_. C'est par conséquent à juste titre que le Tribunal a retenu que le déplacement de la place de travail de l'appelant ne constituait pas une brimade. Elle s'inscrivait, au contraire, dans un réaménagement global des locaux de l'intimée. Comme l'a constaté le Tribunal, l'appelant n'a pas démontré avoir subi de harcèlement ou été victime d'autres atteintes à la personnalité de la part de

- 20/21 -

C/4253/2019-5 l'intimée. C'est donc à raison que les premiers juges ont débouté l'appelant de ses conclusions en paiement d'une indemnité pour tort moral et de dommages-intérêts. Le jugement querellé sera intégralement confirmé. 4. Les frais judiciaires d'appel seront mis à charge de l'appelant, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). Ils seront arrêtés à 800 fr. (art. 71 du RTFMC). Il ne sera pas alloué de dépens d'appel (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \*

- 21/21 -

C/4253/2019-5

PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5 :

A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 26 octobre 2020 par A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/301/2020 rendu le 25 septembre 2020 dans la cause C/4253/2019-5. Au

fond : Confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel à 800 fr. et les met à la charge de A\_\_\_\_\_. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel. Siégeant : Monsieur Jean REYMOND, président; Madame Anne-Christine GERMANIER, juge employeur; Madame Shirin HATAM, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, 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.

## **E. 6**

juin 2019 consid. 4.1). 2.1.2 Confronté à des divergences doctrinales, le Tribunal fédéral n'exclut pas que le soupçon d'infraction grave ou manquement grave puisse justifier un licenciement immédiat, quand bien même l'accusation portée contre l'employé se révèle ensuite infondée ou ne peut pas être prouvée; en effet, selon les circonstances, de tels soupçons peuvent rendre impossible la continuation des rapports de travail. Toutefois, d'autres éléments excluent généralement le bien-fondé d'un congé-soupçon, soit parce que le manquement reproché, même s'il était avéré, ne serait pas suffisamment important pour justifier un congé immédiat sans avertissement, soit parce que l'employeur n'a pas fait tout ce qu'on pouvait attendre de lui pour vérifier les soupçons pesant sur l'employé (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_59/2017 du 28 juin 2017 consid. 4.4.1; 4A\_419/2015 du 19 février 2016 consid. 2; 4A\_419/2015 consid. 2.1.2; WYLER, op. cit., p. 718 et 719). 2.1.3 A raison de son obligation de fidélité, l'employé est tenu de sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO) et, par conséquent, de s'abstenir de tout ce qui peut lui nuire (ATF 124 III 25 consid. 3a; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_54/2020 du 25 mars 2020 consid. 6.1). Travailler pour un tiers – durant les vacances – ou en dépit d'une prétendue incapacité de travail, ou encore en dépit de l'interdiction faite, à un employé

- 15/21 -

C/4253/2019-5 engagé pour un plein temps, de déployer une activité accessoire, peut entraîner le licenciement immédiat (WYLER, Droit du travail, 4ème éd., 2019, p. 735-736; GLOOR, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 45 ad art. 337 CO). 2.1.4 Il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'en établir l'existence (art. 8 CC). L'art. 8 CC règle, pour tout le domaine du droit civil fédéral, la répartition du fardeau de la preuve et détermine quelle partie doit assumer les conséquences de l'échec de la preuve. Il confère en outre le droit à la preuve et à la contre-preuve (ATF 129 III 18 consid. 2.6). Le juge viole l'art. 8 CC notamment lorsqu'il omet ou refuse d'administrer des preuves sur des faits pertinents et régulièrement allégués, ou lorsqu'il tient pour exactes les allégations non prouvées d'une partie nonobstant leur contestation par la partie adverse (ATF 114 II 289 consid. 2a). En revanche, l'art. 8 CC ne prescrit pas quelles mesures probatoires doivent être ordonnées (ATF 127 III 519 consid. 2a), ni ne dicte au juge comment forger sa conviction (ATF 128 III 22 consid. 2d). Si celui-ci arrive à la conclusion

qu'un fait est établi à satisfaction de droit ou réfuté, le grief de violation de l'art. 8 CC devient sans objet: il est alors question d'appréciation des preuves (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_419/2015 du 19 février 2016 consid. 2.3.2).

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