

GE_GERICHTE CAPH/142/2021 vom 4. August 2021

GE Cour de justice, 2021-08-04, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_142_2021

FR: GE_GERICHTE CAPH/142/2021 du 4 août 2021

IT: GE_GERICHTE CAPH/142/2021 del 4 agosto 2021

Erwägungen

E. 1

L'appel, écrit et motivé, formé dans les trente jours, est recevable contre les décisions finales de première instance, lorsque la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308, 311 CPC). En l'espèce, la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. de sorte que la voie de l'appel est ouverte. L'appel a été interjeté dans le délai et selon les formes prévues par la loi (art. 142 al. 1, art. 311 al. 1 CPC), de sorte qu'il est recevable. La Cour revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). La valeur litigieuse en première instance étant supérieure à 30'000 fr., la procédure ordinaire s'applique et le procès est régi par la maxime des débats, qui prévoit que les parties allèguent les faits sur lesquels elles fondent leurs prétentions et produisent les preuves qui s'y rapportent (art. 55 al. 1 CPC, art. 243 et art. 247 al. 2 CPC a contrario).

E. 2

Sur le fond, l'appelante reproche au Tribunal d'avoir retenu que le licenciement immédiat prononcé le 30 juillet 2018 était injustifié. Elle considère d'une part que

- 13/22 -

C/11584/2016-5 le Tribunal a établi les faits de manière inexacte et incomplète et effectué une appréciation arbitraire des preuves, et d'autre part que le Tribunal a violé les articles 336 et 337 CO. Chaque partie doit, si la loi ne prescrit pas le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit (art. 8 CC). Il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'apporter la preuve de leur existence, ainsi que les circonstances justifiant une réduction des indemnités au sens de l'article 337c al. 2 et 3 CO (ATF 130 III 213, consid. 3.2 ; GLOOR, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n.71 ad art. 337 CO, p.769 ; DIETSCHY, Les conflits de travail en procédure civile suisse, thèse 2'11, n. 589, p. 282). Un fait n'est établi que si le juge en est convaincu (ATF 131 III 222 ; 104 II 216). Le Tribunal établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées (art. 157 CPC). Les moyens de preuve sont notamment le témoignage, les titres et l'interrogatoire et la déposition des parties (art. 168 al. 1 CPC). L'interrogatoire et la déposition des parties sont de même rang et de même force probante, laquelle est équivalente au témoignage. Ce faisant, il décide d'après sa conviction subjective personnelle si les faits se sont produits ou non, c'est-à-dire s'ils sont prouvés ou non (HOHL, Procédure civile, Tome I, 2001, n. 1105). Le juge forge ainsi sa conviction sur la base de sa seule appréciation de toutes les preuves qui auront été réunies au cours de la phase probatoire (JEANDIN, L'administration des preuves, in Le Code de procédure civile, aspects choisis, 2011, p. 93). Le juge peut également tenir compte de preuves plus subjectives ou psychologiques, telles que l'attitude des parties et des témoins, le degré de crédibilité de leurs déclarations et les difficultés rencontrées par les parties dans

l'administration des preuves (SJ 1984 25). De simples allégations de partie, fussent-elles même plausibles, ne suffisent pas à prouver un fait, à moins qu'elles ne soient corroborées par des pièces qui accréditent la thèse soutenue (arrêt du Tribunal fédéral 5A_4114/2012 du 19 octobre 2012 consid. 7.3). Le juge d'appel dispose d'un pouvoir de cognition complet et revoit librement les questions de fait comme les questions de droit (art. 310 CPC). 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). L'appréciation des preuves est arbitraire lorsqu'elle est manifestement insoutenable, en contradiction avec le dossier, ou contraire au sens de la justice et de l'équité ou lorsque l'autorité ne tient pas compte, sans raison sérieuse, d'un élément propre à modifier la décision, se trompe sur le sens et la

- 14/22 -

C/11584/2016-5 portée de celui-ci ou, se fondant sur les éléments recueillis, en tire des constatations insoutenables (ATF 137 I 58 consid. 4.1.2 ; 134 V 53 consid. 4.3).

E. 3

Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en considération en appel que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et s'ils ne pouvaient pas être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b).

E. 4

L'art. 337 CO prévoit que l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1 1ère phrase) : Sont notamment considérés 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 (al. 2). 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. Deux conditions cumulatives doivent être remplies pour retenir l'existence d'un juste motif : le manquement imputé au partenaire contractuel doit être objectivement grave et, subjectivement, il doit avoir effectivement détruit le lien de confiance, indispensable au maintien des rapports de travail (arrêt du Tribunal fédéral 4A_35/2017 du 31 mai 2017 consid. 4.3). Par manquement, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme par exemple le devoir de fidélité ou de loyauté (arrêt du Tribunal fédéral 4A_35/2017 du 31 mai 2017 consid. 4.3), mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure (ATF 137 III 3030 consid. 2.1.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_225/2018 du 6 juin 2019 consid. 4.1). Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée ; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat. Lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_225/2018 précité consid. 4.1). L'employeur peut toutefois s'en abstenir lorsqu'il ressort de l'attitude de l'employé qu'une telle démarche serait inutile (ATF 127 III 153 consid. 1b ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.1). Le juge apprécie librement s'il existe de

justes motifs (art. 337 al. 3 CO) ; il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). Savoir si le comportement atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF 142 III 579 consid. 4.2 et les arrêts cités). Dans son appréciation, le juge doit notamment tenir compte de la position et de la responsabilité du travailleur, du type et de la

- 15/22 -

C/11584/2016-5 durée des rapports contractuels, de la nature et de l'importance des manquements (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; 130 III 28 consid. 4.1). La position de l'employé, sa fonction et les responsabilités qui lui sont confiées peuvent entraîner un accroissement des exigences quant à sa rigueur et à sa loyauté (arrêts du Tribunal fédéral 4A_225/2018 précité consid. 4.1 ; 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.2.1 et les arrêts cités).

E. 5

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).

E. 6

En l'espèce, le Tribunal a retenu que le licenciement immédiat de l'appelante était injustifié, les motifs invoqués par l'employeur étant soit infondés, soit n'étaient pas constitutifs d'une faute grave justifiant un licenciement immédiat. Pour justifier le licenciement immédiat, l'appelante a invoqué le fait que l'intimée avait déclaré travailler depuis son domicile le 30 juillet 2018 alors qu'elle n'y était pas lors de la visite de collaborateurs chez elle, qu'elle n'avait pas été autorisée à y travailler et que son ordinateur se trouvait à son bureau. L'employeur lui a également reproché de ne pas s'être connectée au logiciel « P_____ » de vente depuis le 16 juillet 2018, alors qu'elle n'était ni en congé, ni en incapacité de travail. Enfin, elle avait utilisé la pointeuse et s'était déclarée au travail le 30 juillet, alors qu'elle avait annoncée être souffrante.

E. 7

Les déclarations des parties étant contradictoires, seuls les titres produits et les témoignages recueillis peuvent permettre à la Cour d'établir sa conviction sur les faits de la cause. L'appelante reproche au Tribunal de ne pas avoir retenu que l'intimée était le 30 juillet 2018 absente de son bureau et absente de son domicile d'où elle prétendait effectuer ses tâches, tout en étant en pleine capacité de travail et que c'est ainsi à juste titre qu'il l'a licenciée avec effet immédiat. L'intimée a produit en appel une pièce nouvelle, à savoir une copie de sa carte [de paiement électronique] W_____ afin de démontrer que les quatre derniers chiffres correspondent au récépissé bancaire de paiement de la consultation du 30 juillet 2018 et une copie de sa carte d'assurée auprès d'une assurance suisse. L'intimée ne conteste pas que ces pièces sont antérieures à la date à laquelle la cause a été gardée à juger par le Tribunal. Cependant, elle indique qu'elle ne les a pas produites avant dès lors que ce n'est qu'en phase d'appel que l'appelante a mentionné que rien ne permettait sur ce récépissé d'affirmer que c'est elle qui est à l'origine du paiement bancaire du 30 juillet 2018 effectué en faveur de la Dresse D_____ et qu'elle se trouvait bien chez la Dresse D_____ au moment de la

- 16/22 -

C/11584/2016-5 visite de C_____ à son domicile. C'est ainsi pour démontrer que la constatation de l'appelante est fautive qu'elle a produit ces documents. L'intimée ne peut être suivie. Il appartient à la Cour, pour autant que cela soit pertinent dans la résolution du litige, d'examiner si le Tribunal a fait une mauvaise appréciation des faits sur la base des pièces figurant au dossier et de l'instruction menée. Les pièces nouvelles produites par l'intimée, qui existaient déjà au moment où la cause a été jugée par le Tribunal, ainsi que les faits qui lui sont associés, sont ainsi irrecevables.

E. 8

Ainsi que l'a retenu le Tribunal, il ressort des témoignages de la Dresse D_____ et des pièces produites, et en particulier les certificats médicaux rédigés, que l'intimée était, d'une part précisément en rendez-vous médical le 30 juillet à 15h30 lors de la visite de l'employeur à domicile, et d'autre part en incapacité de travail ce jour-là, étant précisé que les témoignages recueillis confirment une incapacité de travail jusqu'au 29 août 2018. Indépendamment du fait que le nom de l'intimée qui n'apparaît effectivement pas sur le récépissé bancaire produit mais qui démontre qu'un paiement en faveur de la Dresse D_____ a été effectué à 15h50 le 30 juillet 2018, les témoignages recueillis sont suffisants pour confirmer la thèse de l'intimée. Est par ailleurs tout aussi infondé le reproche fait par l'appelante à l'intimée de ne pas avoir disposé de son ordinateur portable chez elle à la maison, alors qu'il ressort des enquêtes, qu'elle n'avait aucune obligation contractuelle de prendre son matériel de travail les soirs ou durant les week-ends. S'agissant du motif tenant à l'absence de toute connexion au logiciel « P_____ » par l'intimée depuis le 16 juillet 2018, la Cour constate que plusieurs témoins ont confirmé que ce n'était qu'à partir de juillet 2018 que la direction avait donné l'instruction aux commerciaux d'utiliser la nouvelle base « P_____ » qui n'avait pas encore toutes les fonctionnalités à cette période, selon les déclarations du témoin S_____. L'absence de connexion au système « P_____ » n'impliquait par conséquent pas nécessairement une absence de travail, étant rappelé qu'en tant que commerciale, l'intimée était notamment amenée à faire de la prospection téléphonique et sur le terrain. Il ressort par ailleurs des témoignages recueillis, qu'elle rendait régulièrement compte de son activité à C_____ et que les commerciaux et l'intimée ont continué à utiliser, en parallèle du système « P_____ », leurs bases de données Excel complétées manuellement, au moins jusqu'à la fin de l'été 2018, le système « P_____ » étant un nouveau logiciel implanté depuis peu. C'est donc à bon droit que le Tribunal a estimé que l'absence de connexion au système « P_____ » de l'intimée depuis le 16 juillet 2018 ne permet pas d'en

- 17/22 -

C/11584/2016-5 conclure qu'elle n'aurait pas exécuté sa prestation contractuelle, consistant essentiellement en la prospection et l'apport de nouveaux clients, activité essentiellement externe. Le reproche d'absence de connexion au système « P_____ » ne peut manifestement être considéré comme une faute de la demanderesse justifiant son licenciement immédiat. L'appelante ne fait qu'opposer dans la partie en droit de ses écritures, sa propre appréciation des faits, sans se référer aux pièces du dossier et, donc, sans formuler de critique recevable. Enfin, les circonstances dans lesquelles le licenciement a été prononcé et le cheminement emprunté par l'appelante ont été particulièrement crasses. En effet, l'intimée avait informé le matin même son employeur qu'elle était souffrante, puis en début d'après-midi qu'elle ne se rendrait finalement pas au bureau. L'appelante s'est rendue au domicile de l'intimée afin d'y vérifier sa présence et n'a même pas pris la peine

de la contacter lorsqu'elle a constaté qu'elle était absente de son domicile. Via un simple coup de téléphone, le motif d'absence aurait pu être vérifié et l'intimée aurait aisément pu justifier son absence avant que le licenciement avec effet immédiat ne soit prononcé à son encontre. Il ressort par ailleurs des témoignages recueillis, que C_____ a dénigré l'intimée auprès d'autres collaborateurs en l'accusant de manière infondée, le lendemain de son licenciement, d'être une tricheuse, une menteuse et portant ainsi atteinte à sa réputation professionnelle et à sa personnalité.

E. 9

Partant, l'appelante, qui en supportait le fardeau, a échoué à apporter la preuve de l'existence de justes motifs justifiant le licenciement avec effet immédiat de l'intimée en date du 30 juillet 2018. Les faits établis par le Tribunal l'ont été de manière exacte et complète, de sorte que le jugement entrepris sera confirmé sur ce point.

E. 10

Le Tribunal a condamné l'appelante à verser à l'intimée la somme brute de 18'308 fr. 40, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er août 2018, à titre de délai de congé et d'indemnité de vacances. Lorsque la résiliation immédiate du contrat de travail est injustifiée, la résiliation déploie néanmoins son effet en mettant fin au contrat immédiatement, mais le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'expiration du délai de congé (art. 322 al. 1 CO). La prétention du travailleur fondée sur l'art. 337c al. 1 CO est une créance en dommages-intérêts qui inclut non seulement le salaire, y compris en nature, mais également la compensation des autres avantages résultant du contrat de travail, tels que les gratifications ou les indemnités de départ (arrêts du Tribunal fédéral

- 18/22 -

C/11584/2016-5 4C_321/2004 du 27 février 2006 consid. 8.3 ; 4C_127/2002 du 3 septembre 2002 consid. 4.1 et les références). Le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement (art. 335c al. 1 CC). Ces délais peuvent être modifiés par accord écrit ; des délais inférieurs à un mois ne peuvent toutefois être fixés que par convention collective et pour la première année de service (art. 335c al. 2 CC). Aux termes de l'article 336c al. 1 et 2 CO, l'employeur ne peut pas mettre fin au contrat pendant certaines périodes de protection énumérées par ladite disposition, sous peine de nullité de la résiliation. Cependant le licenciement avec effet immédiat, même injustifié, met fin en fait et en droit au contrat et cela également durant une période de protection au sens de l'article 336c CO. Contrairement à ce que prévoit l'article 336c al. 2 CO, un tel congé n'est pas nul mais sa sanction est assurée par le biais de l'article 337c CO. Le travailleur a droit à une indemnité qui se calcule en fonction du moment auquel le contrat aurait normalement pu être dissous après la période de protection. Si le licenciement est injustifié, on inclut donc dans l'indemnité due selon l'article 337c al. 1 CO non seulement le salaire que le travailleur aurait gagné durant le délai de congé, mais aussi celui que l'employeur aurait versé pendant la période de protection de l'article 336c CO (arrêt du Tribunal fédéral 4C.413/2004 du 10 mars 2005 ; AUBRY GIRARDIN, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 9 ad art. 336c CO, p. 716 ; SUBILLA/DUC, Droit du travail : éléments de droit suisse, 2e éd. 2010, pp. 583 ss ; Carruzzo, Le contrat individuel de travail, 2009, n. 1 ad art. 336c et 336d CO, p. 543 ; WYLER, Droit du travail,

3e éd. 2014, p. 680 ; BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/BRUCHEZ, Commentaire du contrat de travail, 3e éd. 2004, n. 2 ad art. 336c CO et n. 2 ad art. 337c CO). Le contrat prenant fin en fait et en droit au moment de la résiliation avec effet immédiat, le travailleur est dispensé d'offrir ses services à la fin de la période de protection (ATF 128 III 212 consid. 3cc). Conformément à l'article 329d al. 1 CO, l'employeur verse au travailleur le salaire total afférent aux vacances et une indemnité équitable en compensation du salaire en nature. Selon son alinéa 2, tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages (al. 2). Le travailleur ne doit pas être traité différemment, du point de vue salarial, lorsqu'il est en vacances que s'il travaillait (ATF 132 III 172 consid. 3.1 ; 129 III 493 consid. 3.1). Pour la période de vacances dues, le travailleur doit

- 19/22 -

C/11584/2016-5 recevoir autant que ce qu'il aurait obtenu s'il avait travaillé pendant cette période (ATF 136 III 283 consid. 2.3.5 ; 134 III 399 consid. 3.2.4.2).

E. 11

En l'espèce, les relations de travail entre l'intimée et l'appelante ont été résiliées sans juste motif par cette dernière. Partant, l'intimée a le droit au paiement du salaire durant le délai de congé. L'intimée étant dans sa première année de service, le délai de congé était d'un mois. Le licenciement a été prononcé le 30 juillet 2018, alors que l'intimée était en incapacité de travail et ce jusqu'au 29 août 2018. L'appelante soutient, sans aucun élément de preuve, que le certificat médical établi par la Dresse D_____ était un certificat de complaisance. La Dresse D_____ a été entendue par le Tribunal et a confirmé que l'intimée avait souffert d'un « burn-out » justifiant son incapacité de travail d'un mois. C'est donc à juste titre que le Tribunal a estimé que le délai de congé était du fait de l'incapacité de travail, arrivé à échéance le 30 septembre 2018, étant précisé que l'intimée a perçu un salaire jusqu'au 30 juillet uniquement. L'intimée avait par ailleurs le droit à cinq semaines de vacances. Du 3 avril 2018 au 30 juillet 2018, elle pouvait prétendre à 8.15 jours de vacances (25 jours/365 jours = 8.15 jours/119 jours). Il ressort de l'instruction que l'intimée était au bénéfice d'un certificat d'incapacité de travail établi par la Dresse D_____ pour la période du 9 au 13 juillet 2018. L'incapacité de travail de l'intimée a été confirmée par la Dresse, qui a lors de son audition par devant le Tribunal des prud'hommes, allégué que sa patiente n'était psychologiquement pas en état de travailler à cette période. Sur cette base on ne saurait suivre l'appelante qui soutient que l'on doit retenir que l'intimée a pris un congé usuel du 9 au 13 juillet 2018 au sens de l'art. 329 al. 3 CO, dont les jours doivent être décomptés de l'indemnité due à titre de vacances. Le calcul effectué par le Tribunal n'étant pour le surplus pas remis en cause par l'appelante, les chiffres 2 et 3 du dispositif du jugement entrepris seront confirmés.

E. 12

L'appelante fait finalement grief au Tribunal des prud'hommes d'avoir violé l'article 337c al. 3 CO en accordant à l'intimée une indemnité pour licenciement immédiat injustifié de 20'000 fr. net. Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat de travail sans juste motifs, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances ; cette indemnité ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 337c al. 3 CO).

- 20/22 -

C/11584/2016-5 En principe, cette indemnité couvre le tort moral subi par le travailleur (ATF 135 III 405 consid. 3.1). Sauf cas exceptionnel, elle doit être versée pour tout licenciement immédiat dénué de justes motifs (ATF 133 III 657 consid. 3.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_173/2018 du 29 janvier 2019 consid. 5.1). Ce n'est que dans des cas particulièrement graves, dans lesquels l'indemnité de l'art. 337c al. 3 CO serait insuffisante, qu'une indemnité pour tort moral peut être allouée en sus (arrêts du Tribunal fédéral 4A_372/2016 du 2 février 2017 consid. 5.1.2 ; 4A_218/2012 du 24 juillet 2012 consid. 2.3). Cette indemnité, qui s'ajoute aux droits découlant de l'art. 337c al. 1 CO, revêt une double finalité, à la fois réparatrice et punitive, quand bien même elle ne consiste pas en des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage ; revêtant un caractère sui generis, elle s'apparente à la peine conventionnelle (ATF 135 III 405 consid. 3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_173/2018 précité consid. 5.1). L'indemnité est fixée d'après la gravité de la faute de l'employeur, la mesure de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur et la manière dont la résiliation a été annoncée. D'autres critères tels que la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale et les effets économiques du licenciement entrent aussi en considération (arrêt du Tribunal fédéral 4A_161/2016 du 13 décembre 2016 consid. 3.1). L'indemnité consécutive à une faute grave de l'employeur se situe le plus souvent entre quatre et six mois de salaire. Une éventuelle faute concomitante du travailleur est prise en considération et peut donner lieu à une réduction, voire à une suppression de l'indemnité lorsque la faute du travailleur est grave, mais insuffisante pour justifier le licenciement avec effet immédiat, ou encore lorsque tout manquement de l'employeur ou tout reproche d'un autre ordre est exclu (WYLER, op. cit. 2019, p. 765). Il peut arriver qu'un licenciement immédiat injustifié (cf. art. 337 et 337c CO) présente également le caractère d'un congé abusif (art. 336 CO), ou alors que deux résiliations se succèdent, la première étant ordinaire et abusive et la seconde étant immédiate et injustifiée. Dans les deux cas, il n'y a pas de cumul possible entre l'indemnité pour congé abusif (art. 336a CO) et l'indemnité pour licenciement immédiat injustifié (art. 337c al. 3 CO). Le juge n'allouera qu'une indemnité fondée sur l'article 337c al. 3 CO, la résiliation abusive pouvant cependant être prise en considération au nombre de « toutes les circonstances » dont le juge doit tenir compte pour fixer le montant de l'indemnité (DUNAND, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n.28 ad art. 336a CO, pp. 697 s. et es réf. Citées).

- 21/22 -

C/11584/2016-5 Le juge du fait dispose, tant en ce qui concerne le principe que l'ampleur de l'indemnisation prévue à l'art. 337c al. 3 CO, et un large pouvoir d'appréciation (ATF 121 III 64 consid. 3c).

E. 13

En l'espèce aucune circonstance particulière ne justifie de s'écarter du principe de l'octroi d'une telle indemnité. En effet, le licenciement immédiat de l'intimée était non seulement injustifié, mais également abusif quant à son mode. L'employeur a à tort et sans réel motif, fait preuve d'une défiance infondée à l'égard de son employée en allant jusqu'à son domicile, alors qu'elle l'avait dûment et régulièrement, soit tant le matin qu'en début d'après-midi, informé de son état de santé de souffrance et même essayé de continuer de travailler depuis chez elle, alors qu'elle n'y était nullement tenue au vu de son état de santé.

Il ressort des témoignages recueillis en instruction, que C_____ a, par ailleurs, dénigré l'intimée auprès d'autres collaborateurs en l'accusant de manière infondée d'être une menteuse et tricheuse, le lendemain de son licenciement. Atteinte a ainsi été portée la personnalité de l'intimée. Par ailleurs, il n'a pas été démontré que l'intimée aurait commis une faute concomitante. Au vu de toutes les circonstances du cas d'espèce, le montant retenu par le Tribunal apparaît dès lors proportionné au cas d'espèce.

E. 14

Partant le chiffre 4 du dispositif du jugement attaqué sera lui également confirmé et l'appel intégralement rejeté dans la mesure de sa recevabilité.

E. 15

Des frais de justice compris entre 200 fr. et 10'000 fr. sont perçus dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes lorsque la valeur litigieuse excède 75'000 fr. devant le Tribunal des prud'hommes et 50'000 fr. devant la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice (art. 114 let. c et 116 CPC ; art. 19 al. 3 let. c LaCC, art. 71 RTFMC).

En l'espèce, la valeur litigieuse est inférieure à 50'000 fr. Par conséquent, il n'y a pas lieu de percevoir des frais judiciaires d'appel.

Par ailleurs, s'agissant d'une cause soumise à la juridiction prud'homale, il n'est alloué ni dépens ni indemnité pour couvrir les frais de représentation (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 22/22 -

C/11584/2016-5

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

A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 23 octobre 2018 par A_____ SA contre le jugement JTPH/357/2019 rendu le 23 septembre 2019 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/22873/2018-5. Au fond : Le rejette. Sur les frais : Dit qu'il n'est pas perçu de frais. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel Siégeant : Monsieur Peter PIRKL, président, Madame Anne-Christine GERMANIER, juge employeur; Monsieur Willy KNOPFEL, 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.

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