

GE_GERICHTE CAPH/147/2016 vom 30. August 2016

GE Cour de justice, 2016-08-30, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_147_2016

FR: GE_GERICHTE CAPH/147/2016 du 30 août 2016

IT: GE_GERICHTE CAPH/147/2016 del 30 agosto 2016

Erwägungen

E. 1

L'appel est recevable contre les décisions incidentes et finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC), rendues dans des causes dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC). Le délai pour l'introduction de l'appel, écrit et motivé, est de trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC). En l'occurrence, l'appel qui respecte les dispositions précitées est recevable.

E. 2

La Cour revoit la cause librement en fait et en droit (art. 310 CPC). Les éléments de fait que l'appelante considérait établis de façon insatisfaisante ont été incorporés dans l'état de fait figurant ci-dessus.

E. 3

L'appelante reproche au Tribunal de ne pas avoir fait droit à ses conclusions en versement d'une indemnité supérieure à celle qu'elle a reçue.

E. 3.1

Aux termes de l'art. 341 al. 1 CO, le travailleur ne peut pas renoncer, pendant la durée du contrat et durant le mois qui suit la fin de celui-ci, aux créances résultant de dispositions impératives de la loi ou d'une convention collective. Selon la jurisprudence, cette norme prohibe la renonciation unilatérale du travailleur, mais elle n'interdit pas aux parties de rompre en tout temps le contrat d'un commun accord, pour autant qu'elles ne cherchent pas, par ce biais, à détourner une disposition impérative de la loi (ATF 119 II 449 consid. 2a; 118 II 58 consid. 2b). L'accord entre les parties doit être interprété restrictivement et ne peut constituer un contrat de résiliation conventionnelle que dans des circonstances exceptionnelles, notamment lorsqu'est prouvée sans équivoque la volonté des intéressés de se départir du contrat (arrêts du Tribunal fédéral 4C.127/2005 du 2 novembre 2005 consid. 4.1, reproduit in JAR 2006 p. 351; 4C.37/2005 du 17 juin 2005 consid. 2.2; 4C.27/2002 du 19 avril 2002, publié in SJ 2003 I p. 220, consid. 2; 4C.310/1998 du 8 janvier 1999, publié in SJ 1999 I p. 277, consid. 2c).

La résiliation conventionnelle n'est soumise à aucune exigence de forme (cf. art. 115 CO) et peut donc être donnée par écrit, oralement ou même tacitement (cf. MÜLLER, Die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1991, pp. 26 et 42). Pour savoir si un tel accord a été passé, il y a lieu de rechercher, tout d'abord, la réelle et commune intention des parties (art. 18 al. 1 CO; interprétation subjective); si le juge ne parvient pas à établir en fait une telle volonté, ou s'il constate qu'une partie n'a pas compris la volonté réelle manifestée par l'autre, il recherchera quel sens les parties pouvaient et devaient donner, selon les règles de la bonne foi, à leurs manifestations de volonté réciproques

(interprétation

- 14/19 -

C/1885/2013-3 objective; arrêt du Tribunal fédéral 4A_474/2008 du 13 février 2009 consid. 3.1; ATF 133 III 675 consid. 3.3).

E. 3.2

En l'espèce, l'intimée n'a pas contesté que les employés qu'elle licencierait bénéficiaient des stipulations contenues dans le "Geneva social plan" de 1998, qui était appliqué à titre de coutume à tout le moins encore en 2012.

Ainsi, l'appelante, à supposer qu'elle ait fait l'objet d'un licenciement, pourrait prétendre au versement de l'indemnité selon la règle fixée dans ce plan, à savoir, compte tenu de son ancienneté et de son âge, et outre le délai de congé de trois mois, quatorze mois.

L'intimée affirme qu'elle n'avait pas de motif de se séparer de sa collaboratrice, qui lui avait donné satisfaction, et dont le poste était maintenu – temporairement occupé par une employée au bénéfice d'un contrat qui n'était pas fixe, durant l'incapacité de travail de l'appelante (point non contesté par cette dernière) – et que, subsidiairement, elle pouvait lui offrir une occupation alternative, certes moins gratifiante. Cette dernière affirmation trouve confirmation dans la déposition du témoin G_____, ainsi que dans le courrier électronique adressé le 2 novembre 2012 par la représentante des ressources humaines (dont le contenu n'a pas été contesté par l'appelante dans sa réponse du 5 novembre suivant) qui rappelle que l'entretien du 2 octobre précédent avait porté sur la réintégration dans le poste occupé auparavant. La Cour retient dès lors que l'intimée n'a pas procédé à un licenciement, de sorte que la condition ouvrant le droit au package "coutumier" n'est pas réalisée en l'espèce. Il s'ensuit qu'en tout état les conclusions de l'appelante visant à la détermination des indemnités versées sur cette base à d'autres employés de l'intimée sont sans fondement.

Il est, par ailleurs, constant que l'appelante n'entendait pas démissionner "purement et simplement", tout en souhaitant ne pas poursuivre la relation de travail moyennant un accord financier. Elle a exprimé cela aussi bien au témoin G_____ le 17 août 2012, qu'à la représentante des ressources humaines le 2 octobre suivant, laquelle a mis cette intention par écrit dans son courrier électronique du 2 novembre 2012 confirmé par l'employée le 5 novembre suivant.

Cette volonté de l'employée de ne pas démissionner, assortie de la fin du contrat de travail avec la perception d'un avantage financier non quantifié, a été comprise par l'intimée, qui l'a acceptée. La relation de travail entre les parties a donc pris fin non par démission de l'appelante ni par licenciement de la part de l'intimée, mais bien d'accord entre elles. L'appelante soutient être partie de l'idée que l'accord envisagé par les deux parties emportait droit aux indemnités "coutumières" s'appliquant à un licenciement, tout

- 15/19 -

C/1885/2013-3 en ne disconvenant pas de ce qu'elle n'a pas clairement formulé cette attente. Elle se fonde sur une promesse dont elle affirme qu'elle lui a été faite par sa supérieure G_____ le 17 août 2012. Lors de sa déposition au Tribunal, celle-ci n'a évoqué aucune promesse ni aucun engagement, se bornant à rapporter avoir dit qu'elle ne pouvait rien décider, que ce n'était pas de son ressort, mais qu'elle allait en parler aux ressources humaines. Le contenu de cette déclaration apparaît conforme à l'organisation d'une

entreprise telle que l'intimée, dans laquelle le supérieur hiérarchique d'un employé, au demeurant titulaire d'une signature collective à deux, n'est pas en mesure de souscrire un engagement portant sur une fin de contrat négociée; l'appelante, au service de l'intimée durant de nombreuses années, ne pouvait pas ignorer cette circonstance. Au demeurant, dans sa réaction du 11 novembre 2012 (soit la plus proche temporellement de l'entretien en cause), l'appelante a fait allusion à la démarche de sa supérieure d'intervenir notamment en lien avec un "package" de licenciement qui tiendrait particulièrement compte de ses longs et loyaux rapports de service, ce qui montre d'une part qu'elle n'avait pas compris qu'il y avait engagement de la part de son interlocutrice, d'autre part que ledit "package" n'avait pas caractère forfaitaire mais dépendait de circonstances personnelles particulières. La circonstance que l'appelante aurait rapporté à ses proches ou à son médecin qu'elle était confiante et qu'elle bénéficierait d'indemnités satisfaisantes, décrites ou non sous le vocable "package", n'est pas non plus de nature à établir la quotité de cet avantage financier. Il s'ensuit que l'appelante a échoué à démontrer que l'intimée se serait engagée, le 17 août 2012, à une fin des rapports de travail négociée entre les parties, assortie de l'octroi par l'employeur des avantages financiers du "package" coutumier réservé aux cas de licenciement. L'appelante admet pour le surplus qu'elle n'a pas fait référence, lors de l'entretien du 2 octobre 2012 à "l'accord commun" dont elle soutient qu'il avait été trouvé le 17 août 2012. On ne discerne donc pas comment l'intimée aurait pu se représenter que l'appelante escomptait, au-delà d'une fin des rapports de travail qui ne serait ni une démission ni un congé, assortie d'un avantage financier, le versement de l'indemnité "coutumière" en cas de licenciement. Ultérieurement, à la demande de son employeur qui évoquait un accord à préparer, l'appelante a manifesté, par courrier électronique qu'elle n'entendait pas réintégrer son poste sur la base de l'"accord mutuel", en évoquant les conversations et discussions des 17 août et 2 octobre 2012. Dans ce document, l'appelante n'a, à nouveau, articulé aucune prétention en lien avec les conséquences pécuniaires de la fin négociée des rapports contractuels, ses références aux conversations et discussions des 17 août et 2 octobre 2012 ne révélant pas une autre circonstance que ladite fin négociée des rapports de travail, assortie d'un avantage financier. Le montant de l'indemnité n'était ainsi pas déterminé, de sorte qu'il n'était pas essentiel; il s'ensuit que

- 16/19 -

C/1885/2013-3 l'invalidation subséquente de l'accord, par l'appelante, pour erreur sur ce point est dépourvue de fondement. Les volontés des parties de mettre un terme au contrat se sont rencontrées, de sorte que l'accord est venu à chef. Dans le cadre de celui-ci, l'avantage financier (dont l'employée n'aurait bénéficié ni en cas de licenciement ordinaire ni en cas de démission) consenti à l'employée s'est traduit par une indemnité correspondant à six mois de salaire, assortie d'une libération immédiate de l'obligation de travailler.

L'accord entre les parties comportait, au vu de ce qui précède, des concessions réciproques suffisantes pour être conforme à l'art. 341 CO. Il n'est pas contesté qu'il a été exécuté par l'intimée.

Dès lors, les prétentions de l'appelante ne sont pas fondées. Le jugement entrepris, qui l'a déboutée sur ce point, sera confirmé.

E. 4

L'appelante fait encore grief aux premiers juges de ne pas avoir admis qu'elle avait subi une atteinte à sa personnalité donnant droit à une indemnité pour tort moral.

E. 4.1

Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; en particulier, il manifeste les égards voulus pour sa santé.

L'art. 328 al. 2 CO dispose que l'employeur doit prendre, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui.

Il n'y a pas harcèlement psychologique, ou mobbing, du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, ni d'une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité - même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement - à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaboratrices et collaborateurs. Il résulte des particularités du harcèlement que celui-ci est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut éventuellement admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents. Il faut cependant aussi garder à l'esprit que le harcèlement peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques ou mesures pourtant justifiées (arrêts du Tribunal fédéral 4A_128/2007 du 9 juillet 2007, consid. 2.1; 4C.404/2005 du 10 mars 2006, consid. 3.2).

- 17/19 -

C/1885/2013-3

Le travailleur victime de harcèlement peut réclamer à l'employeur une indemnité de réparation morale sur la base de l'art. 49 al. 1 CO, lorsque la gravité de l'atteinte à sa personnalité le justifie; cela suppose, d'un point de vue objectif, que le travailleur ait subi une humiliation extraordinairement sévère (ATF 125 III 70 consid. 3a; ATF 130 III 699 consid. 5.1).

E. 4.2

L'appelante soutient, à bien la comprendre, que sa surcharge de travail chronique et l'ambiance de travail délétère imputable à son supérieur H_____ serait constitutive d'une atteinte à sa personnalité apparentée à du mobbing et causale dans les burn out subis.

Il n'est pas contesté par l'intimée que le service auquel appartenait l'appelante a connu un développement certain avant 2010, de sorte que les tâches à effectuer se sont accrues, et que, parallèlement, des postes supplémentaires y ont été affectés. La structure, initialement composée de trois personnes, s'est dès lors étoffée, et a induit une création d'échelons hiérarchiques. La position de l'appelante s'en est trouvée ainsi modifiée, étant précisé que les observations qu'elle avait faites à propos de sa charge de travail ont été prises en compte précisément en lien avec cette restructuration, comme cela est résulté des dépositions de F_____ et G_____. On ne discerne donc pas en quoi l'intimée n'aurait alors pas fait face à ses obligations de protection de la personnalité à cette période.

Il est certes apparu, dans les dépositions précitées, que les relations de l'appelante avec son nouveau supérieur direct n'étaient pas exemptes de tensions, d'une importance considérée toutefois comme objectivement relative, et à propos desquelles le témoin G_____ est intervenue en été 2011 lorsqu'elle les a constatées avant d'en être expressément avertie.

L'appelante admet qu'elle n'a pas alerté ses supérieurs avant son incapacité de travail commencée en octobre 2010, ne l'a fait, après celle-ci, qu'en été 2011, et sans réitération de griefs avant sa nouvelle incapacité de travail datant de janvier 2012, étant précisé que dans l'intervalle, elle a sollicité et obtenu un pourcentage de temps de travail plus élevé. En l'absence de plaintes expresses, et face à une employée qui sollicitait même une augmentation de son temps de travail – ce qui ne se concevrait pas si elle s'était sentie aussi peu protégée par son employeur dans sa personnalité qu'elle le soutient – l'intimée était fondée à considérer qu'elle avait pris les dispositions nécessaires pour assurer au mieux la réintégration progressive de son employée, désormais occupée à un taux supérieur à celui prévalant avant l'automne 2010, à la satisfaction de celle-ci. Dans ces circonstances, et en l'absence d'autre élément objectif de nature à laisser entrevoir une violation de l'obligation de protéger la personnalité de l'employée, il n'est pas décisif que l'appelante ait fait part à son entourage familial et amical de son ressenti de surcharge et de ses difficultés avec son supérieur, pas plus que que son médecin-psychiatre et/ou psychologue ait constaté que la situation

- 18/19 -

C/1885/2013-3 professionnelle pouvait être un parmi d'autres éléments de nature causale dans les incapacités de travail subies.

Partant, les premiers juges ont retenu à raison que l'intimée n'avait pas violé ses devoirs découlant de l'art. 328 CO et ont débouté l'appelante de toute indemnisation de ce chef.

E. 5

L'appelante, qui succombe, supportera les frais de son appel (art. 106 al. 1 CPC), arrêtés à 1'500 fr. (art. 71 RTFMC), compensés avec l'avance déjà opérée, acquise à l'Etat de Genève. Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

- 19/19 -

C/1885/2013-3 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 4 mai 2015 par A_____ à l'encontre du jugement rendu le 17 mars 2015 par le Tribunal des prud'hommes. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires de l'appel à 1'500 fr., compensés avec l'avance déjà opérée, acquise à l'ETAT DE GENEVE. Les met à la charge de A_____. Siégeant : Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Tito VILA, juge employeur; Madame Monique LENOIR, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.

Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000.- fr.

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