

GE_GERICHTE CAPH/151/2010 vom 14. September 2010

GE Cour de justice, 2010-09-14, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_151_2010

FR: GE_GERICHTE CAPH/151/2010 du 14 septembre 2010

IT: GE_GERICHTE CAPH/151/2010 del 14 settembre 2010

Regeste

Résumé: La découverte par E de la tromperie de T, qui s'était prévalue d'une formation universitaire inexistante non seulement lors de l'engagement, mais également lors de la demande d'augmentation (ou réajustement) de salaire formulée postérieurement, est, selon la Cour, manifestement de nature, par le manque de loyauté et d'honnêteté qu'ils révèlent, à rompre le rapport de confiance inhérent au relations contractuelles. Il ne saurait être reproché à E d'avoir alors souhaité obtenir une confirmation écrite de l'absence de diplôme auprès de l'université concernée (confirmation sollicitée le même jour), ni d'avoir voulu consulter son avocat avant d'invoquer cette circonstance à l'appui du licenciement immédiat. Partant la Cour considère le licenciement immédiat de T par E comme justifié et casse le jugement entrepris en ce sens. Enfin, la Cour Statuant ex-aequo et bono, a retenu que le salaire de T aurait vraisemblablement été de 10% inférieur en l'absence du diplôme universitaire dont elle s'est prévalue lors de son engagement et alloue à E une indemnité en ce sens pour le dommage subi.

Erwägungen

E. 1

L'appel principal et l'appel incident ont été formulés dans le délai et la forme prescrite.

Ils sont dès lors recevables.

La Cour dispose d'une cognition complète.

E. 2

L'appelante principale se plaint à tort d'une violation de son droit d'être entendue, au motif qu'elle n'a pas pu déposer à la procédure une écriture après enquêtes.

D'une part en effet, la loi genevoise sur la Juridiction des prud'hommes ne prévoit pas le dépôt d'une écriture après enquêtes, l'instruction se faisant tout entière à l'audience et les parties ayant alors la possibilité de s'exprimer oralement sur le résultat des probatoires à l'issue de ceux-ci. Par ailleurs, l'appelante a eu loisir de se prononcer sur l'ensemble de la procédure de première instance devant la Cour, au-

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/6440/2009 - 5 - 13 -

* COUR D'APPEL *

torité qui réexamine la cause avec un plein pouvoir d'examen tant en fait qu'en droit. L'éventuelle violation du droit d'être entendue de l'appelante qui aurait selon elle été commise en première instance a ainsi été guérie et un renvoi de la cause aux premiers juges pour ce motif n'est pas justifié.

Pour le surplus, il s'impose de traiter, sans les distinguer, l'appel principal et l'appel incident, les questions soulevées ne pouvant pas toujours être dissociées les unes des autres.

E. 3

L'intimée ne reprend pas dans son appel incident sa conclusion tendant au remboursement de fr. 627.33 à titre d'impôt à la source prélevé en trop, que les premiers juges ont déclarée irrecevable, ce qui dispense la Cour de revoir cette question.

E. 4

Les parties disputent du caractère justifié ou injustifié du licenciement immédiat notifié par courrier du 25 février 2009 et motivé par le fait que l'appelante venait d'apprendre que l'intimée n'avait en réalité jamais obtenu le diplôme universitaire dont elle s'était prévalu s'était lors de l'engagement.

E. 4.1

Les premiers juges ont correctement rappelé que l'employeur, comme le travailleur, peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1er CO), soit pour des 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). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive, à savoir lorsque les faits invoqués à l'appui de celle-ci ont entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail; seul un manquement particulièrement grave du travailleur (en particulier de son devoir de fidélité) justifie son licenciement immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété en dépit d'un ou de plusieurs avertissements (ATF 130 III 28, consid. 4.1; ATF 127 III 351, consid. 4; 127 III 153 consid. 1; 124 III 25, consid. 3; 121 III 467, consid. 4 et les références citées). Plus spécifiquement, une infraction pénale perpétrée au détriment de l'employeur constitue sauf exception un juste motif de résiliation immédiate, sans nécessité d'un avertissement préalable (ATF 117 II 560, JdT 1993 I 148 cons. 3/b; 116 II 145, JdT 1990 I 581; 101 Ia 545 c. 2c). L'employeur (comme le travailleur) qui entend se prévaloir de justes motifs doit le faire en principe sans délai, soit après un bref temps de réflexion, une trop longue attente permettant de présumer que l'employeur ne considère pas le lien de

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/6440/2009 - 5 - 14 -

* COUR D'APPEL *

confiance entièrement rompu. La durée du délai de réflexion dépend des circonstances, un à trois jours étant en principe considéré comme approprié. Un délai plus long est cependant admissible en cas de circonstances particulières (ATF 130 III 28, consid. 4.4).

E. 4.2

En l'espèce, l'employeur a invoqué comme motif de licenciement immédiat le fait qu'elle venait d'apprendre de l'Université de la Sorbonne que l'intimée n'avait en réalité jamais obtenu la licence en droit dont elle se prévalait. Par la suite, après avoir derechef soutenu par courrier de son conseil du 6 mars 2009 qu'elle était bel et bien détentrice d'un tel diplôme, l'intimée a fini par admettre non seulement qu'elle n'avait jamais terminé une telle formation, mais encore que les deux diplômes présentés en photocopie à son employeur en

début d'engagement étaient des faux, faits pour lesquels elle a ultérieurement été condamnée pénalement. La découverte par l'employeur de la tromperie de l'intimée, qui s'était prévalu d'une formation universitaire inexistante non seulement lors de l'engagement, mais également lors de la demande d'augmentation (ou réajustement) de salaire formulée en octobre 2008, était manifestement de nature, par le manque de loyauté et d'honnêteté qu'ils révélaient, à rompre le rapport de confiance inhérent au rapport de travail. Les faits invoqués constituaient dès lors un juste motif de licenciement immédiat. Il ne saurait être fait grief à l'appelante de n'avoir pas décelé par elle-même que la licence en droit dont la photocopie lui avait été remise était en réalité un faux, compte tenu en particulier de la qualité de la photocopie et du fait que le diplôme semblait être en partie rédigé en anglais; à cet égard, il doit être relevé que le conseil d'alors de l'appelante n'a pas davantage décelé le faux en question et a longtemps prétendu qu'il s'agissait d'un diplôme authentique. Il n'est en outre pas établi que l'appelante aurait appris avant le téléphone qu'elle a eu avec le secrétaire de l'Université de la Sorbonne le 17 février 2009 que l'intimée n'était pas titulaire du diplôme en question. Nantie de cette information orale, il ne lui saurait être reproché ni d'avoir alors souhaité obtenir une confirmation écrite de ce fait (confirmation sollicitée le même jour), ni d'avoir voulu consulter son avocat avant d'invoquer cette circonstance à l'appui d'un licenciement immédiat. A cela s'ajoute que l'appelante était, à cette période, gravement atteinte dans sa santé (elle suivait une chimiothérapie) et que l'intimée était également en incapacité de travail, ce qui rendait tout entretien immédiat difficile. Dans ces conditions spécifiques, le délai d'une semaine séparant le téléphone du 17 février 2009 de l'expédition de la lettre de licenciement le 25 du même mois est admissible, contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/6440/2009 - 5 - 15 -

* COUR D'APPEL *

L'appelante pouvant se prévaloir d'un motif de licenciement immédiat, point n'est besoin d'examiner si, comme le soutient l'intimée, le licenciement serait abusif pour avoir été donné en représailles de prétentions découlant du contrat de travail que l'intimée faisait valoir de bonne foi, notamment en relation avec un taux d'imposition à la source trop élevé. Peu importe également à cet égard que les rapports entre les parties se soient dégradés et qu'une partie des mails adressés à l'intimée aient été rédigés d'une manière plus sèche en 2009 qu'en 2008. Il suffit en effet de constater qu'au moment où le licenciement a été notifié, le lien de confiance nécessaire à la poursuite des rapports de travail était définitivement rompu et que le motif invoqué, qui a conduit à la condamnation pénale de l'intimée, n'est pas anodin et ne peut être qualifié de prétexte. L'intimée ne peut ainsi prétendre ni au paiement de son salaire pendant le délai de congé (courant comme l'ont retenu les premiers juges jusqu'à fin juillet 2009), ni au paiement d'une indemnité au sens de l'art. 377c al. 3 CO. Dans son mémoire devant la Cour, l'intimée indique renoncer à réclamer une indemnité pour violation de ses droits à la personnalité et ne réclamer aucune indemnité autre que celle découlant de l'art. 337 c al. 3 CO. Pour être complète, la Cour relèvera toutefois que l'intimée échoue à démontrer avoir été victime d'un mobbing. Certes, l'appelante n'a pas fait montre de diplomatie en retenant du salaire de l'intimée, en une fois, une somme relativement importante au titre d'arriéré d'impôt à la source, à la fin du mois de janvier 2009; toutefois, il n'a pas été démontré qu'elle aurait alors agi de manière délibérée, en particulier pour pousser l'intimée à la démission. Par ailleurs, même si les

relations entre les parties se sont dégradées et si, en février 2009, la formulation de certaines instructions données par e-mails à l'intimée laissent transparaître l'agacement de l'appelante, il apparaît que cette dernière a par ailleurs, durant la même période, également remercié l'intimée pour certains des travaux accomplis; l'existence d'instructions contradictoires régulières n'est d'autre part pas spécifiquement établi. Enfin, si le 10 février 2009, l'intimée a consulté une psychologue qui a constaté des symptômes de stress et d'un début de dépression à mettre en relation avec les conditions de travail de l'intimée, ladite psychologue n'a pas confirmé son attestation écrite sous serment et n'a pu de ce fait être interrogée sur les éléments qui, en dehors des déclarations de l'intimée elle-même, l'avaient conduite à admettre l'existence d'un tel lien de causalité; enfin, aucun certificat médical ultérieur n'a été produit mentionnant les causes de l'incapacité de travail survenue depuis le 14 février 2009. En l'absence d'une violation établie des droits de la personnalité de

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/6440/2009 - 5 - 16 -

* COUR D'APPEL *

l'appelante, aucune indemnité fondée sur l'art. 328 CO ne saurait ainsi lui être allouée.

E. 5

L'intimée reprend devant la Cour ses conclusions tendant au paiement de fr. 3'618.60, soutenant avoir régulièrement travaillé au taux de 88,30% alors qu'elle percevait le salaire convenu pour un taux de travail de 80%.

E. 5.1

Il incombe au travailleur de prouver qu'il a effectué les heures de travail supplémentaires dont il réclame le paiement. Toutefois, s'il est constant que le travailleur a régulièrement dépassé l'horaire de travail normal, sans qu'il soit possible d'établir le nombre exact d'heures supplémentaires qu'il a effectuées, le juge peut appliquer par analogie l'article 42 alinéa 2 CO pour évaluer l'ampleur du travail supplémentaire (ATF 126 III 337, SJ 2000 I 629). Le juge doit cependant se montrer strict dans le recours à cette disposition: d'une part, cette appréciation en équité ne doit être admise que si les circonstances le permettent, par exemple s'il est clairement prouvé, et non simplement rendu vraisemblable, que le travail excédait l'horaire normal dans une mesure déterminable; d'autre part, les heures supplémentaires effectuées pendant une longue période et non annoncées ne doivent pas être indemnisées à moins que l'employeur ne les ait approuvées. A cet égard, les relevés personnels du travailleur ne suffisent pas; si en revanche des relevés journaliers ou mensuels ont été fournis à l'employeur, ils constituent un moyen de preuve approprié quand bien même ils n'ont pas été contresignés par ce dernier (CAPH C. c/ G. du 20.10.1993 en la cause no VI/853/92 ; KNEUBÜHLER/DIENST, Ubertunden in Arbeitsrecht in der Verbands-praxis, 1993, p. 147-148-161 et réf. citées).

E. 5.2

En l'espèce, il n'est pas contesté que l'intimée devait, pour un taux de travail de 80%, effectuer 33.5 heures hebdomadaires, réparties sur cinq jours, soit du lundi au vendredi et que, nonobstant la signature du second contrat signé le 30 juin 2008 prévoyant un travail à 100% dès le 1er juillet 2008, elle a continué à travailler à 80%, sauf la première semaine du mois de juillet, les heures alors accomplies en sus de son 80% étant alors régulièrement rémunérées. Dès le 1er septembre 2008, son horaire a été modifié, son temps de travail de

33.5h étant dorénavant être réparti entre 9h30 et 18h les lundis, mardis, jeudis et vendredis, auxquels s'ajoutaient trois heures travaillées de 9h30 à 12h30 le mercredi matin. Enfin, pour la semaine du 9 février 2009, son horaire devait être le suivant, à teneur du mail de l'appelante: 9h30-12h30 et 13h30 à 17h30, sauf le mercredi, où il était de 9h30 à 12h30.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/6440/2009 - 5 - 17 -

* COUR D'APPEL *

L'intimée a, en première instance, affirmé avoir régulièrement travaillé de 9h à 12h30 et de 13h à 19h30 ou 20h (sauf le mercredi où elle travaillait de 9h30 à 12h30), le travail effectué au-delà de 18h fondant alors sa prétention en paiement. Dans son acte d'appel, elle déclare cependant réclamer la rémunération des heures effectuées le mercredi matin, dès le 1er juillet 2009; enfin, à l'audience devant la Cour, elle persiste à affirmer avoir régulièrement travaillé au-delà de 18h. En revanche, à aucune reprise, l'intimé n'a fait valoir qu'elle venait travailler avant l'heure d'arrivée prescrite. Sur le sujet, il sied tout d'abord de relever que les heures supplémentaires accomplies en juillet 2008 ont été régulièrement rémunérées, que l'intimée n'a commencé à travailler le mercredi matin qu'à dater du 1er septembre 2008, qu'aux dires non contestés de l'appelante, cette dernière ne l'a requise de travailler qu'une fois jusqu'à 21h., les heures supplémentaires alors accomplies ayant toutefois été compensées par un congé équivalent le lendemain, enfin qu'aucune autre demande de travail au-delà des heures prévues n'est établie. La présence régulière de l'intimée au bureau après 18h n'a pour le surplus pas été confirmée par le témoin C_____, laquelle a de surcroît déclaré que, dès janvier 2009, l'intimée partait entre 17h30 et 18h. Le témoin B_____ a enfin attesté que l'intimée repartait la plupart du temps vers 18h et "parfois une demi-heure plus tard". S'agissant de la pause de midi, aucun élément ne vient attester que celle de l'intimée aurait été régulièrement écourtée, en tous cas pour la période précédant l'engagement du témoin C_____, soit avant septembre 2008. Pour la période ultérieure, ce témoin a déclaré qu'il était rare que l'intimée prenne l'entier de sa pause, se contentant de manger en 15 ou 30 minutes, sans autres précisions. Enfin, aucun relevé détaillé des heures supplémentaires prétendument accomplies n'a été produit à la procédure, alors même que l'intimée affirme en avoir établis et les avoir soumis à l'appelante. En définitive, procédant à la libre appréciation des preuves, laquelle tient compte avec réserve du témoignage C_____, cette dernière étant en conflit judiciaire avec appelante, la Cour tient pour acquis qu'en 2008, l'intimée a travaillé quatre jours par semaine de 9h30 à 12h30 et de 13h30 à 18h, et le mercredi de 9h30 à 12h30 soit 33h et en 2009 environ une heure hebdomadaire de moins, puisqu'elle partait "entre 17h30 et 18h". Certes, l'intimée a déclaré que les heures supplémentaires étaient "habituelles" dans l'entreprise et produit à la procédure des demandes en

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/6440/2009 - 5 - 18 -

* COUR D'APPEL *

justice d'autres employés réclamant une rémunération de ce fait, datées toutefois de 2006; celles-ci ne lui sont ainsi d'aucun secours. De plus, l'intimée eût-elle comme l'a déclaré le témoin C_____, régulièrement raccourci sa pause de midi et, comme le déclare le témoin B_____, occasionnellement travaillé jusqu'à 18h30, cela ne signifierait pas encore que ces

heures donne- raient lieu à rémunération. En effet, aucun élément de preuve ne permet de retenir que lesdites heures supplémentaires lui auraient été demandées ou qu'elles auraient été nécessaires à l'accomplissement de ses tâches en raison d'une surcharge de tra- vail. Il ne doit dès lors rien lui être alloué de ce chef.

E. 6

L'appelante reprend devant la Cour ses conclusions reconventionnelles en paie- ment de fr. 15'366.- en capital, représentant selon elle la différence de salaire qu'elle dit avoir été amenée à verser à l'intimée, par dol, en raison de sa prétendue formation universitaire. Elle conteste d'autre part sa condamnation à rembourser à l'intimée le montant de fr. 1'500.- qu'elle a déduit du dernier salaire de l'intimée en compensation partielle dudit dommage.

Pour fonder sa position, l'appelante indique dans son acte d'appel qu'en l'absence de formation universitaire, elle n'aurait pas engagé l'intimée et l'eût-elle fait, qu'el- le lui aurait versé un salaire de 25% inférieur (soit fr. 1'240.- par mois), alors qu'à l'audience devant la Cour, elle articule une différence de salaire de fr. 2'000.- men- suellement.

Aucune convention collective ne régissant les rapports entre les parties, celles-ci étaient libres de convenir du salaire de l'intimée dans le cadre de leur liberté contractuelle, sous réserve de l'application du principe de l'égalité de traitement.

Les seules déclarations "a posteriori" de l'appelante au sujet du salaire qu'elle au- rait accepté de verser à l'intimée en l'absence de formation universitaire (au de- meurant variables) ne sont pas susceptibles d'établir le dommage qu'elle allègue.

Aucun renseignement précis n'a été donné sur les discussions préalables à l'enga- gement relatives à la quotité du salaire.

Aucune grille salariale n'a été produite et aucun renseignement n'a été donné sur les salaires versés aux autres employés de l'entreprise en fonction de leur forma- tion et plus spécifiquement sur la formation et le salaire versé à la personne que l'intimée a remplacée et à la personne lui ayant succédé; tout au plus, il résulte des pièces produites par l'intimée que la secrétaire médicale du mari de l'appelante al-

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/6440/2009 - 5 - 19 -

* COUR D'APPEL *

lègue dans une demande en justice percevoir un salaire mensuel de fr. 3'323.- (net?) et que le témoin C_____, qui travaillait partiellement pour l'appelante et partiellement pour son mari, indique dans sa demande percevoir un salaire men- suel de fr. 3'800.- (brut?), la formation de ces deux personnes ne résultant pas du dossier.

Les valeurs statistiques auxquelles les parties se réfèrent et qui sont tirées du site internet www.geneve.ch/ogmt n'ont par ailleurs qu'une valeur relative et ne per- mettent pas de déterminer de manière suffisamment précise quel salaire l'appelante aurait accepté de verser à l'intimée si elle avait su dès l'engagement que celle-ci ne disposait pas des formations dont elle se prévalait, et particulièrement d'une li- cence en droit.

Il doit toutefois être retenu qu'à l'évidence, le salaire de l'intimée aurait été moin- dre, si l'appelante avait su qu'elle n'était titulaire ni d'une la licence universitaire, ni du brevet dont elle se prévalait. Statuant ex-aequo et bono, la Cour retiendra que le salaire de l'intimée

aurait vraisemblablement été de 10% inférieur en l'absence du diplôme universitaire dont l'intimée s'est prévalu lors de son engagement, ce qui conduit à admettre, sur la base du certificat de salaire 2008, un dommage de fr. 5'355.- brut. Pour l'année 2009, il faut d'une part admettre que l'augmentation de salaire de fr. 154.80.- brut par mois à dater de janvier 2009 a clairement été obtenue en raison de la licence universitaire dont l'intimée se prévalait pour la requérir, d'où un dommage arrondi à fr. 300.- brut pour les mois de janvier et février 2009 de ce seul chef, auquel s'ajoute le dommage de 10% du solde du salaire versé, fr.750.- en chiffres ronds. Pour l'ensemble de la relation de travail, la Cour arrête dès lors le dommage total subi à fr. 6'455.-, sur lesquels l'appelante a d'ores et déjà perçu fr. 1'500.-, déduits du salaire versé à l'intimée à fin février 2009.

Ce qui précède conduit à l'admission de la demande reconventionnelle à hauteur de fr. 4'955.-, avec intérêts à 5% l'an dès le 1er octobre 2008 (date moyenne).

E. 7

L'appel principal est partiellement fondé, alors que l'appel incident ne l'est pas, ce qui conduit à mettre à la charge de l'intimée la moitié de l'émolument d'appel versé par l'appelante ou fr. 220.-.

Aucune condamnation aux dépens ne se justifie pour le surplus, aucune des parties n'ayant plaidé de manière téméraire (art. 76 al. 1 LJP).

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/6440/2009 - 5 - 20 -

* COUR D'APPEL *

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