

GE_GERICHTE CAPH/16/2018 vom 18. Juli 2017

GE Cour de justice, 2017-07-18, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_16_2018

FR: GE_GERICHTE CAPH/16/2018 du 18 juillet 2017

IT: GE_GERICHTE CAPH/16/2018 del 18 luglio 2017

Erwägungen

E. 1.1

Les parties ne remettent pas en cause, à juste titre, la compétence des autorités judiciaires suisses pour statuer dans la présente cause.

E. 1.2

L'appel est recevable entre les décisions finales et incidentes de première instance lorsque, dans les affaires patrimoniales la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr au moins (art. 308 CPC). Pour le calcul des valeurs litigieuses devant l'instance d'appel, seules sont déterminantes les dernière conclusions prises devant la juridiction de première instance, peu importe le montant que celle-ci a finalement alloué (arrêt du Tribunal fédéral 5A_261/2013 du 19 septembre 2013, consid. 3.3). L'appel peut être formé pour violation du droit et constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). Ecrit et motivé, l'appel doit être introduit auprès de l'instance d'appel dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC). En matière de contrat de travail, la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice est l'instance d'appel compétente à Genève pour connaître d'un appel dirigé contre un jugement du Tribunal des prud'hommes (art. 124 let. a LOJ). Selon l'art. 145 al. 1 let. a CPC, les délais légaux ne courent pas du 15 juillet au 15 août inclus.

E. 1.3

Dans le cas d'espèce, la voie de l'appel est ouverte dès lors que la valeur litigieuse au dernier état des conclusions de première instance était supérieure à 10'000 fr. En outre, introduit dans la forme prescrite par la loi auprès de l'instance cantonale compétente et dans le délai prévu (la notification ayant eu lieu le 19 juillet 2017, le délai pour recourir arrivait à échéance le 14 septembre 2017), l'appel est recevable.

E. 2

L'appelante fait tout d'abord grief au Tribunal de ne pas avoir retenu qu'elle était dans son droit en modifiant les horaires de travail de son employée et de ne pas avoir retenu que celle-ci avait abandonné son poste en ne se présentant pas aux nouveaux horaires fixés et en la condamnant de ce fait au paiement de salaire pour les mois d'avril et de juin 2015.

- 10/13 -

C/6029/2016-1

E. 2.1

Au sens de l'art. 320 al. 1 CO, sauf disposition contraire de la loi, le contrat individuel de travail n'est soumis à aucune forme spéciale. Sous réserve des cas particuliers statué par la loi ou une convention collective de travail, la conclusion et la modification du contrat

interviennent par accord exprès ou tacite. Lorsque l'employeur propose une modification avantageuse du contrat pour le travailleur, l'acceptation se présume (art. 6 CO). Il n'en va pas de même des modifications désavantageuses donc l'employeur doit prouver l'acceptation (AUBERT, CRCO 1, 2ème éd. 2012, ad. art. 320 n° 2). Selon l'art. 324a al. 1 CO, si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, l'employeur lui verse le salaire pour un temps limité dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois (art. 324a al. 1 CO). Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Les délais de congé sont prévus aux art. 335a et ss CO. Aux termes de l'art. 335c al. 1 CO, le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service. Les délais minimaux de congé prévus par la loi sont impératifs (ATF 125 III 65). Enfin, d'après l'art. 337d al. 1 CO qui vise la non entrée en service ou l'abandon injustifié de l'emploi, lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans juste motif, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel. Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, l'abandon d'emploi ou la non entrée en service est un cas de résiliation avec effet immédiat de la part du travailleur. Le contrat de travail prend fin immédiatement sans que l'employeur doive notifier au salarié une résiliation immédiate de son contrat (arrêt du Tribunal fédéral 4A_35/2017 du 31 mai 2017, ATF 121 V 277 consid. 3a).

E. 2.2

Dans le cas d'espèce, à l'instar du Tribunal et sur la base du dossier qui lui est soumis, la Cour retient que l'intimée a exercé son activité professionnelle durant plusieurs années au sein de l'appelante à raison d'un temps partiel selon un horaire fixé d'accord entre les parties tous les matins. A fin 2014, puis à fin janvier 2015, l'appelante a souhaité modifier unilatéralement le contrat en imposant à la travailleuse de nouveaux horaires de travail durant l'après-midi. Indépendamment de la justification économique alléguée de cette modification d'horaire, par ailleurs en rien démontrée à teneur du dossier, il ressort de la procédure, sans que cela ne soit contesté, que cette modification n'a pas été acceptée.

- 11/13 -

C/6029/2016-1 Dans la mesure où l'intimée a offert de travailler selon les horaires non modifié de son contrat, la Cour retiendra avec le Tribunal qu'il n'y a pas place pour soutenir que la travailleuse aurait abandonné son poste. Cette argumentation entre d'ailleurs en contradiction avec l'action de l'appelante elle-même, puisque celle-ci a résilié le contrat de travail de l'intimée le 8 avril 2015 en respectant le délai de congé de deux mois pour la fin d'un mois. Le grief de l'appelante à ce propos sera rejeté. L'appelante ne critique pas spécifiquement le fait que l'employée avait droit à son salaire jusqu'au terme du contrat, de sorte que le jugement sera purement et simplement confirmé sur ce point.

E. 3

L'appelante reproche au Tribunal en outre d'avoir retenu qu'elle avait contrevenu aux dispositions sur la protection de la personnalité du travailleur (mobbing).

E. 3.1

Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé (...). Il prend pour protéger la vie, la santé, 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 (...) (al. 2). L'art. 328 CO impose à l'employeur la prise de mesures concrètes en vue de garantir la personnalité du travailleur, laquelle englobe notamment la vie et la santé de celui-ci, son intégrité corporelle et intellectuelle, son honneur personnel et professionnel, sa position et la considération dont il jouit dans l'entreprise (arrêt du Tribunal fédéral 4C.253/2001 du 18 décembre 2001, consid. 2.1; PORTMANN/RUDOLPH, Basler Kommentar Obligationenrecht I 6ème éd. 2015, n° 4 ad art. 328 CO). 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 norme, 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 (ATF 125 III 70 consid. 3a); l'atteinte doit revêtir une certaine gravité objective et doit 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 (CAPH/151/2017 du 21 septembre 2017 consid. 7.1; ATF 129 III 715 consid. 4.4). Le Tribunal fédéral a rappelé qu'il n'y avait pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles ou qu'il règne une mauvaise ambiance de travail. Le harcèlement psychologique doit se composer de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une assez longue période par lesquelles un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser ou à exclure une personne

- 12/13 -

C/6029/2016-1 sur son lieu de travail (cf. notamment arrêt du Tribunal fédéral 4C.109/2005 du 31 mai 2005 consid. 4. et réf. citées).

E. 3.2

Dans le cas d'espèce, le Tribunal a retenu que les relations entre C_____ et l'intimée s'étaient dégradées en septembre 2013 déjà, faisant référence aux pièces 10, 13, 14 et 16 de l'intimée. Or il ressort de l'examen de la procédure que ces pièces sont datées au plus tôt du 18 décembre 2014, seulement. Il s'agit d'ailleurs précisément de la période lors de laquelle l'intimée avait été informée oralement de façon unilatérale par l'appelante de sa volonté de changer son horaire de travail, ce qu'elle n'avait pas accepté. Le premier arrêt maladie de l'intimée a eu lieu du 19 décembre 2014 au 31 mars 2015. Les certificats médicaux produits datent tous du printemps 2015, soit postérieurement à la volonté unilatérale de l'appelante de modifier les horaires de travail de l'intimée et de la volonté de cette dernière de ne pas accepter cette modification. C'est dans ce contexte que les échanges peu amènes de SMS entre l'employeur C_____ et B_____ ont eu lieu. Qu'ils soient "manifestement" à l'origine de la dégradation de l'état de santé de l'intimée, comme l'affirme le Tribunal n'est en rien démontré, ce d'autant que la plupart des échanges en question tels qu'ils ressortent du dossier datent d'avril 2015, soit après la première période de maladie de l'intimée. Il en découle que les conditions légales d'une violation de l'art. 328 al. 1 CO, notamment quant à la durée et à la fréquence des propos tenus ne sont pas réalisées. Un conflit ou une tension des relations personnelles des intervenants est indéniable. Il ne relève pas pour autant d'un harcèlement psychologique. De la sorte une réparation d'un dommage au sens de l'art. 49 al.

1 CO ne peut pas être envisagée. Dans cette mesure l'appel sera admis et le jugement annulé sur ce point.

E. 4

La procédure est gratuite en ce sens qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires (art. 19 al. 3 let c LACC et 71 RTFMC), ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LACC). * * * * *

- 13/13 -

C/6029/2016-1 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 1 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 14 septembre 2017 par A_____ contre le jugement JTPH/310/2017 prononcé le 18 juillet 2017 par le Tribunal des Prud'hommes dans la cause C/6029/2016-1. Au fond : Annule le chiffre 3 du dispositif du jugement attaqué. Confirme le jugement pour le surplus. Dit que la procédure est gratuite et qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Monsieur Cédric-Laurent MICHEL, président; Monsieur Christian PITTET, juge employeur, Monsieur Roger EMMENEGGER, 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.

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