

GE_GERICHTE CAPH/178/2022 vom 15. November 2022

GE Cour de justice, 2022-11-15, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_178_2022

FR: GE_GERICHTE CAPH/178/2022 du 15 novembre 2022

IT: GE_GERICHTE CAPH/178/2022 del 15 novembre 2022

Erwägungen

E. 1.1

Selon l'art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC, l'appel est recevable contre 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. L'appel, écrit et motivé, est introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

- 11/22 -

C/29770/2019-5 En l'espèce, l'appel, qui respecte les dispositions légales précitées, est recevable.

E. 1.2

La valeur litigieuse en première instance étant supérieure à 30'000 fr. (art. 94 al. 1 CPC), 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. 1.3

La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC) dans la limite des griefs qui sont formulés (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4; arrêts du Tribunal fédéral 4A_290/2014 du 1er septembre 2014 consid. 5; 5A_89/2014 du 15 avril 2014 consid. 5.3.2).

E. 2

L'appelante sollicite pour la première fois en appel la production par l'intimée des instructions écrites données aux "managers", dont à Philippe JULIA, relatives à la détermination d'un nouveau lieu de travail pour les employés concernés par la fermeture du site à Bâle, ainsi que de toute correspondance interne y relative.

E. 2.1

Conformément à l'art. 316 al. 3 CPC, l'instance d'appel peut librement décider d'administrer des preuves: elle peut ainsi ordonner que des preuves administrées en première instance le soient à nouveau devant elle, faire administrer des preuves écartées par le tribunal de première instance ou encore décider l'administration de toutes autres preuves. Néanmoins, cette disposition ne confère pas à l'appelant un droit à la réouverture de la procédure probatoire et à l'administration de preuves. Le droit à la preuve, comme le droit à la contre-preuve, découlent de l'art. 8 CC ou, dans certains cas, de l'art. 29 al. 2 Cst., dispositions qui n'excluent pas l'appréciation anticipée des preuves. L'instance d'appel peut en particulier rejeter la requête de réouverture de la procédure probatoire et d'administration

d'un moyen de preuve déterminé présentée par l'appelant si celui-ci n'a pas suffisamment motivé sa critique de la constatation de fait retenue par la décision attaquée. Elle peut également refuser une mesure probatoire en procédant à une appréciation anticipée des preuves, lorsqu'elle estime que le moyen de preuve requis ne pourrait pas fournir la preuve attendue ou ne pourrait en aucun cas prévaloir sur les autres moyens de preuve déjà administrés par le tribunal de première instance, à savoir lorsqu'il ne serait pas de nature à modifier le résultat des preuves qu'elle tient pour acquis (ATF 138 III 625 consid. 2.3 et 374 consid. 4.3.1-4.3.2; arrêt du Tribunal fédéral 5A_906/2012 du 18 avril 2013 consid. 5.1.2). 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). La demande ne peut être modifiée que si les conditions fixées à l'art. 227 al. 1 CPC

- 12/22 -

C/29770/2019-5 sont remplies et si la modification repose sur des faits ou moyens de preuve nouveaux (al. 2). Il appartient au plaideur qui entend se prévaloir en appel de moyens de preuve déjà existants lors de la fin des débats principaux de démontrer qu'il a fait preuve de la diligence requise, ce qui implique notamment d'exposer précisément les raisons pour lesquelles le moyen de preuve n'a pas pu être invoqué devant l'autorité précédente (arrêts du Tribunal fédéral 5A_266/2015 du 24 juin 2015 consid. 3.2.2; 5A_445/2014 du 28 août 2014 consid. 2.1).

E. 2.2

En l'espèce, les conclusions en production de pièces précitées sont nouvelles et ne respectent pas les conditions de l'art. 317 CPC, de sorte qu'elles sont irrecevables. L'appelante n'explique en outre pas en quoi ces pièces sont nécessaires pour éclaircir des faits contestés et pertinents pour l'issue du litige. Les conclusions préalables de l'appelante seront dès lors rejetées.

E. 3

Le Tribunal a retenu que le licenciement n'était pas abusif. En dépit du fait que l'appelante avait été assignée au client UBP à Genève d'avril 2017 à mars 2019, son lieu d'affectation contractuel avait été Bâle, puis Zurich après la fermeture des bureaux bâlois. Les éléments avancés par l'appelante pour justifier la désignation de ces lieux d'affectation n'étaient pas convaincants, de sorte que le Tribunal s'estimait "convaincu que le lieu d'affectation contractuel de la demanderesse devait se trouver à Genève (...)". Le Tribunal relève ce qui suit : "[Pascale VANDE VELDE] s'était prévalu d'un lieu d'affectation contractuel qu'elle savait ne pas répondre à la réalité pour réclamer le remboursement d'indemnités kilométriques entre Bâle et Genève, puis Zurich et Genève, sans pour autant avoir parcouru ces trajets ou supporté des frais de cette nature. S'il est établi que la demanderesse effectuait à ses frais des trajets réguliers en avion entre Bruxelles et Genève, elle n'était pas pour autant fondée à contourner le règlement de son ancienne employeuse pour chercher à couvrir les frais engendrés par les déplacements effectués entre son domicile à son lieu de travail. Le Tribunal considère ainsi que le procédé auquel recourait la demanderesse s'inscrivait en contrariété avec ses obligations contractuelles, de sorte que la défenderesse pouvait légitimement se prévaloir d'une rupture du lien de confiance pour interrompre les rapports de travail". Les reproches de l'appelante à l'encontre du rapport d'audit étaient de

plus injustifiés.

Le Tribunal a par ailleurs rejeté la demande reconventionnelle de l'intimée au motif que celle-ci n'avait pas établi avoir subi un dommage puisque les frais litigieux avaient été payés par sa cliente UBP.

- 13/22 -

C/29770/2019-5 L'appelante fait notamment valoir que ses dépenses ont été acceptées et avalisées par sa hiérarchie. Sur deux ans, 159 notes de frais avaient été validées et avaient fait l'objet d'une quinzaine de facturations aux clients. Le département des ressources humaines connaissait l'accord passé entre elle et l'intimée concernant la désignation de Bâle comme lieu de travail contractuel et les remboursements de frais de voyage qui en découlaient. L'intimée ne pouvait dès lors pas invoquer cet état de fait, qu'elle avait accepté, comme motif de licenciement. Le motif du licenciement était inexact, ce qui était un indice de son caractère abusif. Les modalités du licenciement, à savoir la compensation d'une créance inexistante de l'intimée avec son salaire et les menaces de poursuites pénales contrevenaient à ses droits de la personnalité, étaient abusives et justifiaient l'octroi d'une indemnité correspondant à six mois de salaire. 3.1.1 Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque partie de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif au sens des art. 336 ss CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 514; 132 III 115 consid. 2.1 p. 116). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive; cette liste n'est pas exhaustive de sorte qu'une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances. Il faut cependant que ces autres situations apparaissent comparables par leur gravité aux cas expressément envisagés par l'art. 336 CO. Ainsi, un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné, parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi, lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur, quand il y a une disproportion évidente des intérêts en présence ou lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but (ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 514 s. et les nombreux arrêts cités). Par exemple, lorsque le licenciement trouve son origine dans un comportement contradictoire de l'employeur, il peut être considéré comme abusif (WYLER/ HEINZER, Droit du travail, 2019, p. 809). Selon l'art. 336 al. 1 let. d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Cette disposition vise le congé-représailles ou congé-vengeance. Elle tend en particulier à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le travailleur d'avoir fait valoir des prétentions auprès de son employeur en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis. En principe, la bonne foi du travailleur est présumée (art. 3 al. 1 CC) et il

- 14/22 -

C/29770/2019-5 importe peu que les prétentions invoquées de bonne foi soient réellement fondées. La réclamation ne doit toutefois être ni chicanière ni téméraire, car elle empêcherait alors une résiliation en elle-même admissible (arrêt du Tribunal fédéral 4C.237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.2 et les références). Même lorsque la résiliation est légitime, celui qui exerce son droit de mettre fin au contrat doit agir avec des égards;

corollairement, le congé doit être considéré comme abusif si l'employeur porte une grave atteinte aux droits de la personnalité du travailleur dans le contexte d'une résiliation. Indépendamment de toute communication à des tiers, le licenciement motivé par l'accusation faite au travailleur d'avoir eu un comportement contraire à l'honneur est abusif si l'accusation se révèle infondée et que l'employeur l'a élevée avec légèreté, sans justification raisonnable. En présence de soupçons, l'employeur doit notamment offrir à la personne mise en cause la possibilité d'exposer son point de vue, cas échéant en amenant des éléments en sa possession (WYLER/ HEINZER, op. cit., p. 813, 815 et 816). L'employeur a un devoir général d'assistance envers le travailleur dont les contours sont définis par les règles de la bonne foi (art. 2 al. 1 CC). Il s'explique par le lien de subordination qui caractérise cette relation contractuelle: le salarié doit observer les instructions qui lui sont données (art. 321d al. 2 CO) et faire preuve de diligence et de fidélité (art. 321a CO). En contrepartie, l'employeur lui doit assistance, protection et respect de sa personnalité (art. 328 CO). Les droits de la personnalité englobent l'ensemble des valeurs essentielles - physiques, affectives et sociales - liées à la personne humaine, notamment la vie, l'intégrité physique et psychique, l'honneur, la considération sociale et professionnelle (arrêt du Tribunal fédéral 4A_479/2020 du 30 août 2022 consid. 4.1). L'abus est en principe retenu lorsque le motif invoqué n'est qu'un simple prétexte tandis que le véritable motif n'est pas constatable (arrêt du Tribunal fédéral 4A_485/2017 du 25 juillet 2018 consid. 3.1). En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif (ATF 130 III 699 consid 4.1; 123 III 246 consid. 4b). En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de "preuve par indices". De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1 et les références citées).

- 15/22 -

C/29770/2019-5 La menace de déposer une plainte pénale, sans que celle-ci ait un fondement sérieux, pour amener la victime à adopter un comportement qu'elle n'aurait vraisemblablement pas eu sans cela, constitue une tentative de contrainte au sens de l'art. 181 CP (ATF 120 IV 17 consid. 2). 3.1.2 La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité (art. 336 al. 1 CO). L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre (al. 2). L'indemnité est fixée librement par le juge, selon les règles du droit et de l'équité, compte tenu de toutes les circonstances; au vu de la fonction punitive et réparatrice de l'indemnité, il sied de prendre en considération tant les circonstances dans lesquelles le congé est intervenu (gravité de l'atteinte à la personnalité subie par le travailleur, manière dont le congé a été donné, gravité de la faute commise par l'employeur et de l'éventuelle faute concomitante du travailleur), que les effets économiques du licenciement (âge et situation personnelle du travailleur, intensité et durée de la relation de travail, position du travailleur au sein de l'entreprise et difficultés que celui-ci peut

rencontrer pour se réinsérer dans la vie économique, situation économique de l'employeur, notamment). Le fait que le travailleur a été libéré de l'obligation de travailler durant le délai de congé est en revanche sans pertinence et ne permet pas une réduction de l'indemnité; il s'agit d'une circonstance qui n'est pas directement en rapport avec le congé (CR CO I-PERRENOUD, art. 336a N 7). 3.1.3 Selon la jurisprudence, l'employeur, qui peut être une personne morale, a la faculté, dans l'organisation de son entreprise, de déléguer à une ou plusieurs personnes tout ou partie du pouvoir de direction découlant pour lui du contrat de travail. Selon le principe général de l'art. 101 al. 1 CO, il faut imputer à l'employeur, comme s'ils étaient les siens, les actes des personnes qu'il s'est substitué dans l'exercice de ses prérogatives. Pour autant que l'auxiliaire de l'employeur soit resté dans les limites des pouvoirs qui lui ont été délégués, l'employeur répond de ses actes comme s'il avait agi lui-même (arrêt du Tribunal fédéral 4C.119/2002 du 20 juin 2002, consid. 2.1). Les supérieurs hiérarchiques de l'employé lésé dans le cadre d'une atteinte à la personnalité et/ou les responsables du personnel sont des auxiliaires de l'employeur au sens de l'art. 101 al. 1 CO (arrêt du Tribunal fédéral 4A_479/2020 du 30 août 2022 consid. 4.3). En tant que norme d'imputation, l'art. 101 CO sert notamment à imputer au créancier la faute concomitante de son auxiliaire pour l'application de l'art. 44 CO. En particulier, le créancier se voit imputer la faute concomitante ainsi que la faute

- 16/22 -

C/29770/2019-5 ou le fait de son auxiliaire au sens de l'art 101 CO qui a contribué au dommage ou à son aggravation (THEVENOZ, Commentaire romand, n. 1 ad art. 101 CO et n. 17 ad art. 99). Dans le cadre de l'art. 55 CO, l'on admet aussi la responsabilité de l'employeur lorsque l'auxiliaire prend lui-même l'initiative d'un acte ou d'une omission dommageable, ou qu'il interprète mal des ordres de son employeur ou s'en écarte, aussi longtemps qu'il existe une corrélation avec son travail. De manière générale, l'employeur doit assurer la bonne organisation de l'entreprise et au besoin même contrôler les résultats et l'activité de celle-ci (WERRO/PERRITAZ, Commentaire romand, n. 16 et 24 ad art. 55 CO).

E. 3.2

En l'espèce, il résulte du dossier que, lors de l'engagement de l'appelante par l'intimée début 2017, les parties ont expressément convenu que son lieu de travail serait Bâle. Cette désignation ne résulte pas d'une erreur mais a été choisie en toute connaissance de cause par les deux parties, à l'issue d'une négociation. Elle tenait notamment compte du fait que l'appelante ne souhaitait pas quitter son domicile luxembourgeois, ce que l'intimée savait et acceptait, comme l'attestent les échanges de courriels intervenus le 17 janvier 2017 entre Gabi KUMP- KRIMMENACHET et Philippe JULIA. Une autorisation de travail valable à Bâle a d'ailleurs été demandée pour l'appelante par l'intimée. Lors de la fermeture du site bâlois de l'intimée, il a été convenu entre les parties que le lieu de travail de l'appelante serait Zurich, ce qui ressort expressément du contrat de travail signé par des représentants autorisés de l'intimée et par l'appelante, daté du 9 mai 2018. L'intimée n'a fait valoir aucun motif permettant de remettre en cause la validité des accords qu'elle a ainsi conclus avec l'appelante sur la question de son lieu de travail et qu'elle a exécutés pendant plusieurs années. Il n'incombait dès lors pas au Tribunal de modifier de son propre chef l'accord ainsi conclu et de considérer, sans autre explication, que le "lieu d'affectation contractuel" de l'appelante "devait se trouver à Genève". Le Tribunal n'indique d'ailleurs pas sur quelles bases juridiques il fonde son raisonnement. Le fait que, selon l'enquêtrice chargée de l'audit

commandé par l'intimée au printemps 2019 l'assignation de l'appelante à Bâle ou Zurich était un "non-sens" pour l'intimée, puisqu'elle travaillait à Genève, est dénué de pertinence. Il importe peu de savoir si les modalités de l'accord conclu par l'intimée avec l'appelante étaient conformes ou non à son intérêt, puisque celle-ci a valablement accepté ces modalités. Dans la mesure où le lieu contractuel de travail valablement fixé entre les parties pour la période litigieuse était Zurich, et non Genève, l'appelante était en droit de facturer ses frais d'hébergement et de nourriture engagés pour l'exécution de son

- 17/22 -

C/29770/2019-5 travail à Genève, à teneur des règles applicables au sein de l'intimée. Ce qui précède a été confirmé par le témoignage de la rédactrice du rapport d'audit. Les pièces du dossier et les témoignages recueillis confirment par ailleurs que tous les frais de déplacement facturés par l'appelante l'ont été avec l'accord de l'intimée. Philippe JULIA, le supérieur hiérarchique de l'appelante, qui occupait, un poste important au sein de l'intimée, a confirmé que, vu les compétences de l'appelante, il était important qu'elle soit engagée par celle-ci. Au regard du fait qu'elle entendait continuer à habiter au Luxembourg mais qu'elle serait amenée à travailler ailleurs, il était "logique et équitable" qu'elle puisse facturer ses frais de déplacement, logement et nourriture. Le témoignage de Philippe JULIA corrobore ainsi les allégations de l'appelante selon lesquelles il avait accepté que celle-ci se fasse rembourser les frais d'avion qu'elle devait engager du fait de son domicile au Luxembourg en les comptabilisant comme des indemnités kilométriques entre Bâle et Genève, puis entre Zurich et Genève. L'intimée était parfaitement au courant de cet accord puisque son département compétent en matière de frais avait interpellé Philippe JULIA et l'appelante sur ce point en septembre 2017 et n'avait entrepris aucune démarche après avoir pris connaissance de leurs explications. L'accord conclu entre Philippe JULIA et l'appelante sur la question des frais de déplacement de celle-ci a de plus été également appliqué et validé par Sébastien ALLARD, qui est devenu le supérieur de l'appelante après le départ de Philippe JULIA. Celui-ci a en effet déclaré devant le Tribunal qu'il savait que l'appelante habitait au Luxembourg, qu'elle travaillait à Genève et qu'elle se faisait rembourser ses frais de déplacement, de logement et de bouche. Il estimait que l'appelante était en droit de recevoir une indemnité pour ses frais de déplacement, puisqu'il a ajouté que, après le refus d'UBP de continuer à prendre en charge ces frais, il avait cherché à trouver une autre solution permettant à l'appelante de continuer à pouvoir facturer ses frais de déplacement. A cela s'ajoute que, suite à l'échange de courriel intervenu entre le 13 et le 15 février 2019, il a été convenu entre les parties que les indemnités déjà réclamées seraient prises en charge par l'intimée. Conformément à l'art. 101 al. 1 CO, l'intimée doit se voir imputer les actes des supérieurs hiérarchiques de l'appelante, qui sont ses auxiliaires. Elle ne peut ainsi pas reprocher à l'appelante d'avoir facturé ses frais de déplacement conformément aux instructions de ses supérieurs hiérarchiques JULIA et ALLARD. Cela est d'autant plus vrai que ce mode de procéder a été pratiqué pendant plusieurs années et que les différents départements concernés de l'intimée, comme les ressources

- 18/22 -

C/29770/2019-5 humaines et le département compétent en matière de frais, en avaient connaissance. L'appréciation de l'enquêtrice de l'intimée, selon laquelle un accord entre l'appelante et ses supérieurs ne pouvait pas déroger au règlement de l'intimée n'est fondée sur aucun élément concret. Il est de plus incompréhensible que l'enquêtrice n'ait pas pris la peine de vérifier auprès des supérieurs de l'appelante quels étaient les termes de l'accord

conclu. Elle aurait pu notamment interroger sur ce point Sébastien ALLARD, qui était toujours au service de l'intimée. En tout état de cause, l'appelante n'avait aucune raison de douter des compétences de son supérieur à cet égard, ce d'autant plus que ses notes de frais lui avaient été régulièrement remboursées pendant deux ans. La ratification par Philippe JULIA, puis par Sébastien ALLARD, de la manière dont l'appelante comptabilisait ses frais lie dès lors l'intimée. A cela s'ajoute que tous les frais en question ont été facturés par l'intimée à son client UBP. L'intimée n'ignorait dès lors pas l'existence de ces frais. Elle savait également que l'appelante résidait au Luxembourg de sorte que, si elle estimait que l'accord conclu par Philippe JULIA avec l'appelante était contraire à ses règles internes, elle aurait pu et dû réagir, ce qu'elle n'a pas fait. Il résulte de ce qui précède que puisque l'intimée a en toute connaissance de cause accepté de 2017 à 2019 que l'appelante facture les frais de déplacement, nourriture et logement litigieux, elle ne pouvait pas se prévaloir de ce motif pour la licencier. Le motif du licenciement qu'elle a avancé est ainsi inexact. Il est par ailleurs établi que l'appelante a fait valoir ses prétentions en remboursements de frais en étant de bonne foi. Elle n'avait en effet aucune raison de penser que l'accord conclu avec ses supérieurs et exécuté par l'intimée pendant plusieurs années n'était pas valable. Il en résulte que les conditions posées par l'art. 336 al. 1 let. d CO sont réalisées, puisque l'intimée a congédié l'appelante en raison du fait qu'elle avait fait valoir de bonne foi le remboursement de frais, soit une prestation résultant de son contrat de travail. Le licenciement est également abusif en raison de la manière dont il a été notifié, laquelle viole gravement les droits de la personnalité de l'appelante. Dans ses courriers des 20 juin et 20 août 2019, l'intimée a accusé l'appelante de manière péremptoire d'avoir trompé sa confiance et de lui avoir causé un dommage de plus de 155'844 fr. en touchant des montants auxquels elle n'avait pas droit, alors que ces affirmations étaient inexactes.

- 19/22 -

C/29770/2019-5 En premier lieu, l'appelante n'avait pas trompé la confiance de son employeur puisqu'elle avait facturé les frais en question avec son accord. Deuxièmement, le Tribunal a retenu, sans que cela ne soit remis en cause en appel, que les frais en question ont été supportés par l'UBP et que l'intimée n'a pas établi qu'elle en avait pris en charge personnellement tout ou partie. L'intimée a ainsi violé les droits de la personnalité de l'appelante en portant à son encontre des accusations attentatoires à son honneur, sans en vérifier de manière suffisante la réalité. Il aurait en particulier incombé à l'intimée de donner à l'appelante la possibilité de se prononcer sur les conclusions du rapport d'audit avant de la licencier, ce qu'elle n'a pas fait. Ce n'est que dans le cadre de la procédure devant le Tribunal que l'appelante a pu prendre connaissance pour la première fois de ce document, en dépit du fait qu'elle avait réclamé à plusieurs reprises sa transmission. En licenciant ainsi l'appelante sur la base d'un rapport tenu "secret", l'intimée a agi de manière opaque, en violation de son obligation de respecter et protéger la personnalité de son employée. S'il est vrai que l'appelante a été interrogée par l'enquêtrice dans le cadre du rapport d'audit, cela ne suffit pas à considérer que l'intéressée a eu la possibilité de faire valoir correctement sa position. Il n'est en particulier pas contesté que le but de cette enquête n'avait pas été communiqué à l'appelante au moment de son audition par l'enquêtrice. L'intimée a ainsi retenu à tort le salaire de l'appelante. La mention selon laquelle l'éventuel revenu retiré par celle-ci d'un nouvel emploi exercé pendant le délai de congé serait ajouté aux prétentions de l'intimée est quant à elle incompréhensible. Cette dernière n'a d'ailleurs pas indiqué sur quelle disposition légale elle fondait une telle prétention. La réserve de droits pénéaux de

l'intimée, contenue dans sa lettre du 20 juin 2019, était quant à elle inappropriée et inutilement blessante à l'égard de l'appelante. L'intimée n'a invoqué aucun élément sérieux lui permettant de retenir que l'appelante aurait pu se rendre coupable d'une infraction pénale à son égard. Comme le relève à juste titre l'appelante, une telle mention peut être interprétée comme une tentative visant à la dissuader de faire valoir ses droits, ce qui est contraire aux obligations de l'employeur. Il résulte de ce qui précède que le licenciement de l'appelante est abusif tant de par son motif, qui réalise les conditions d'application de l'art. 336 al. 1 let. d CO, qu'en raison de la manière dont il a été signifié, qui viole gravement les droits de la personnalité de l'appelante.

- 20/22 -

C/29770/2019-5 Pour fixer l'indemnité due à l'appelante, il convient de tenir compte du fait que celle-ci travaillait depuis longtemps, à savoir dix ans, pour l'intimée au moment où le congé lui a été donné et que, à teneur du dossier, elle n'a pas commis de faute concomitante ni démerité dans l'exécution de ses tâches. Les modalités du congé ont été inutilement vexatoires. La retenue injustifiée de son salaire, conjuguée aux prétentions financières élevées de l'intimée et à la mention d'éventuelles poursuites pénales, étaient de nature à causer une atteinte importante aux droits de la personnalité de l'appelante. Au vu de ce qui précède, l'octroi d'une indemnité correspondant à six mois de salaire se justifie. L'intimée ne conteste pas que la somme réclamée par l'appelante en 102'500 fr. correspond bien à six mois de salaire. Le chiffre 4 du dispositif du jugement querellé sera dès lors modifié en ce sens que l'intimée sera condamnée à verser à l'appelante la somme brute de 177'403 fr. 95 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er octobre 2019 (102'500 fr. + 74'903 fr. 95).

E. 4

Les frais judiciaires des deux instances seront mis à la charge de l'intimée, qui succombe pour l'essentiel, étant précisé que si l'appelante n'a pas obtenu l'intégralité de ses conclusions, elle a eu gain de cause sur le principe de l'action, à savoir le paiement de son salaire retenu à tort et la constatation du caractère abusif de son licenciement (art. 106 CPC).

Les frais judiciaires de première instance seront arrêtés à 4'115 fr., montant fixé par le Tribunal et qui n'est pas contesté en appel (art. 69 RTFMC). Les frais d'appel seront fixés à 1'000 fr. (art. 71 RTFMC). Le montant de 5'115 fr. dû pour les deux instances sera partiellement compensés avec les avances versées, à savoir 2'840 fr. pour l'appelante et 1'040 fr. pour l'intimée, acquises à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC). L'intimée sera ainsi condamnée à payer, au titre des frais judiciaires, 2'840 fr. à l'appelante et 1'235 fr. à l'Etat de Genève.

Il ne sera pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 21/22 -

C/29770/2019-5 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 4 mars 2022 par Pascale VANDE VELDE contre le jugement JTPH/29/2022 rendu le 1er février 2022 dans la cause C/29770/2019. Au fond : Annule les chiffres 4 et 8 à 12 du dispositif de ce jugement et statuant à nouveau : Condamne IBM SCHWEIZ AG à verser à Pascale VANDE VELDE la somme brute de 177'403 fr. 95 avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1er octobre 2019. Confirme le jugement querellé pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur

les frais des deux instances : Met à la charge d'IBM SCHWEIZ AG les frais judiciaires de première instance et d'appel, fixés à 5'115 fr. et partiellement compensés avec les avances versées par les parties, acquises à l'Etat de Genève. Condamne IBM SCHWEIZ AG à verser 2'840 fr. à Pascale VANDE VELDE au titre des frais judiciaires des deux instances. Condamne IBM SCHWEIZ AG à verser 1'235 fr. à l'Etat de Genève au titre des frais judiciaires des deux instances. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Fabienne GEISINGER-MARIETHOZ, présidente; Monsieur Michael RUDERMANN, juge employeur; Madame Shirin HATAM, juge salariée; Madame Véronique FERNANDES, greffière.

- 22/22 -

C/29770/2019-5

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.