

GE_GERICHTE CAPH/192/2014 vom 10. Dezember 2014

GE Cour de justice, 2014-12-10, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_192_2014

FR: GE_GERICHTE CAPH/192/2014 du 10 décembre 2014

IT: GE_GERICHTE CAPH/192/2014 del 10 dicembre 2014

Erwägungen

E. 1

Selon l'art. 308 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. Le délai d'appel est de trente jours (art. 311 al. 1 CPC). En l'espèce, le présent appel, qui respecte les dispositions précitées, est recevable, à l'exception des conclusions constatatoires principales, faute d'intérêt à agir à ce propos (art. 59 al. 2 let. a CPC), et des intérêts moratoires nouvellement réclamés en appel (art. 317 al. 2 CPC).

E. 2

L'art. 317 al. 1 CPC prévoit que les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte qu'aux conditions suivantes. a. ils sont invoqués sans retard, b. ils ne pouvaient être invoqués ou produits en première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise. En l'occurrence, l'appelante a déposé en appel une pièce datée du 27 août 2012, dont elle n'a pas exposé quand elle en avait eu connaissance ni pour quelle raison elle n'aurait pas pu la produire en première instance. Il est ainsi douteux qu'elle soit recevable; en tout état elle est dépourvue de portée, comme il le sera vu ci-dessous

E. 3

L'appelante fait grief aux premiers juges de ne pas avoir retenu qu'elle disposait de justes motifs de résilier son contrat, et partant, de ne pas avoir condamné l'intimée à réparer le dommage en résultant.

E. 3.1

Le travailleur est en droit de mettre immédiatement fin au contrat en application de l'art. 337 CO. Il ressort clairement du texte de cette disposition que la faculté de résilier immédiatement le contrat pour de justes motifs est ouverte non seulement à l'employeur, mais aussi au travailleur. Selon l'art 337 al. 1 1ère phrase CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment

- 10/14 -

C/14221/2012-1 considérées 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 (art. 337 al. 2 CO). Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs, qui constitue une mesure exceptionnelle, doit être admise de manière restrictive; les faits invoqués à l'appui d'une résiliation immédiate doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. En règle générale, seule une violation particulièrement grave des obligations contractuelles

peut justifier une telle résiliation, mais d'autres incidents peuvent également justifier une telle mesure; ainsi, une infraction pénale commise au détriment de l'autre partie constitue en règle générale un motif justifiant la résiliation immédiate. Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 in initio CO) et il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC); à cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des incidents invoqués (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1). L'art. 337b al. 1 CO dispose que si les justes motifs de la résiliation immédiate du contrat consistent dans son inobservation par l'une des parties, celle-ci doit réparer intégralement le dommage causé, compte tenu de toutes les prétentions découlant des rapports de travail. Le dommage couvert par l'art. 337b al. 1 CO correspond à l'ensemble des préjudices financiers qui sont dans un rapport de causalité adéquate avec la fin anticipée du contrat de travail (ATF 123 III 257 consid. 5a). Le travailleur peut ainsi réclamer la perte de gain consécutive à la résiliation des rapports de travail, ce qui équivaut au montant auquel peut prétendre un salarié injustement licencié avec effet immédiat en application de l'art. 337c al. 1 et 2 CO (ATF 133 III 657 et les références doctrinales citées).

E. 3.2

Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. En particulier, l'employeur ne doit pas stigmatiser, de manière inutilement vexatoire et au-delà du cercle des intéressés, le comportement d'un travailleur (cf. ATF 130 III 699 consid. 5.2). Le salarié victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à cette disposition du fait de son employeur ou des auxiliaires de celui-ci (art. 101 al. 1 CO) peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO. Cette norme prévoit que 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; l'ampleur de la réparation morale dépend avant tout de la gravité des souffrances consécutives à l'atteinte subie par la victime et de la possibilité de l'adoucir sensiblement par le versement d'une somme d'argent (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2).

- 11/14 -

C/14221/2012-1

E. 3.3

En l'occurrence, il est constant que l'appelante, aux termes de son courrier du 20 février 2012, a résilié son contrat de travail avec effet immédiat, au motif qu'elle avait été mise en cause à tort dans un prétendu vol d'or, qu'il s'en était suivi un climat de suspicion insoutenable, que ses tâches avaient défavorablement évolué, de sorte qu'elle l'avait perçu comme une forme de mobbing, que rien n'avait été fait après son courrier du 18 avril 2011, qu'elle avait subi une incapacité de travail provoquée, à dire d'expert, par son employeur, qu'elle subissait donc une atteinte à sa personnalité, de sorte qu'elle ne pouvait plus continuer les rapports de travail.

Les éléments à la procédure révèlent que l'intimée a connu des circonstances qui l'ont conduite à déposer plainte pour vol d'or, aucune personne en particulier n'étant visée par cette plainte, aujourd'hui retirée. Le complexe de faits porté à la connaissance du Ministère public a déterminé une enquête, au cours de laquelle l'appelante a été entendue par la police, a été convoquée mais n'a finalement pas été auditionnée par le procureur en charge de

l'affaire, et une perquisition bancaire visant ses avoirs a été diligentée.

Par ailleurs, un avertissement a été signifié à l'appelante, qui avait pour objet une tenue insatisfaisante des documents liés à la gestion de l'or. Aucune allusion à des soupçons de vol n'y figurait. L'appelante, qui avait indiqué dans sa lettre de congé avoir été mise en cause dans ce vol, ne se prévaut plus de cet élément en appel, élément qui n'a trouvé aucune confirmation dans les enquêtes et que l'appelante a elle-même écarté dans sa déclaration faite au Tribunal. Certes, l'appelante a été entendue dans le cadre de la procédure pénale, au stade de l'enquête de police, sans que l'employeur n'ait requis cette audition, pas plus que l'ordre de dépôt bancaire qui a suivi. Au demeurant, ces deux démarches n'apparaissent pas exorbitantes de la conduite de l'instruction d'une plainte relative aux faits dénoncés par l'intimée, ni d'une intensité telle que l'appelante ait pu, objectivement, en être atteinte. L'appelante reproche à son employeur de ne pas avoir formulé d'excuses au sujet de l'avertissement, qui aurait constitué une "punition collective" relative à la falsification de documents. Ce faisant, elle se méprend sur les termes de la sanction, puisqu'ils ne se rapportent pas à une falsification mais à des négligences apparues dans la tenue des pièces, dont l'appelante ne soutient pas qu'elles ne se seraient pas produites. Dès lors, on ne voit pas que l'intimée ait porté atteinte à la personnalité de son employée, ni en lui signifiant un avertissement fondé, ni a fortiori en ne s'excusant pas à ce propos.

L'appelante fait valoir qu'un climat de suspicion s'en était suivi, ses collègues ayant changé d'attitude à son égard et ne venant plus requérir son assistance. Aucun indice dans ce sens n'est résulté des enquêtes, en particulier parce qu'aucun collègue de l'employée n'a été entendu. Seul le responsable D _____ a indiqué que ses relations s'étaient distendues avec l'appelante, sans que la marche du travail n'en soit perturbée. L'appelante a allégué pour le surplus qu'elle aurait fait

- 12/14 -

C/14221/2012-1 l'objet de vives remontrances de ce responsable, ce qui n'a toutefois pas été démontré, le témoin n'ayant en particulier pas été interrogé sur ce point. Les propos prêtés à son supérieur, au sujet du fait qu'il aurait appris après les faits que l'appelante effectuait certaines tâches dont il pensait qu'elles relevaient uniquement de E _____ et se sentait dès lors trompé, n'ont pas non plus été démontrés, aucune déclaration en lien avec cet allégué n'ayant été recueillie auprès du témoin C _____.

L'appelante se réfère également à la circonstance que ses tâches s'étaient modifiées à la suite des événements, au point qu'elle était sous-occupée et investie d'un travail en dessous de ses compétences et de son expérience. Il est admis par l'intimée qu'un tel changement a bien eu lieu, mais non en raison d'une défiance envers la collaboratrice; il s'était agi de procédures qui avaient été revues, dès avant les événements (dont l'origine était apparue précisément à la faveur de la réorganisation entreprise). S'y était ajouté la situation due à l'absence de longue durée de l'appelante, dont des tâches avaient été reprises par d'autres collaborateurs, comme l'a exposé de façon convaincante le témoin C _____. Ce témoin a encore ajouté qu'il avait gardé sa confiance en la collaboratrice jusqu'au départ de celle-ci, qui ne formulait pas de plaintes, et qu'un équilibre aurait pu être trouvé sur le long terme; rien ne conduit à douter de cette déclaration, ce que l'appelante ne tente d'ailleurs pas de faire, dans la mesure où elle admet ne pas avoir été surprise de la réorganisation intervenue durant ses absences. Elle ne conteste pas non plus que la gestion du coffre et de certaines tâches liées à l'or – qui supposaient que l'employée était considérée comme suffisamment fiable – lui ont

été laissées ou nouvellement confiées.

Ainsi, l'appelante a échoué à prouver ses allégations selon lesquelles ses collègues et sa hiérarchie ne lui accordaient plus leur confiance, et que ses tâches avaient diminué en ampleur et en responsabilités.

L'appelante n'a, au demeurant, pas allégué qu'elle aurait formulé des plaintes particulières, si ce n'est au travers du courrier de son conseil en avril 2011, et d'une saisie du responsable des ressources humaines, plaintes qui ont été traitées – certes pas dans le sens qu'elle espérait – par l'employeur.

Elle considère pour le surplus que le défaut d'information sur l'enquête interne en cours et la procédure pénale diligentée rendait ses conditions de travail insupportables. Il est résulté de l'instruction que l'employeur avait limité grandement le cercle des personnes au courant des faits, ce qui relève davantage de la protection de la personnalité de l'appelante que l'inverse. Certes, il ne l'a pas rassurée sur le déroulement de la procédure pénale, ni sur celui de la procédure qui l'opposait à la collaboratrice licenciée sur le champ; on ne voit toutefois pas comment il aurait pu le faire, à supposer qu'il y ait été tenu, dans les limites de sa

- 13/14 -

C/14221/2012-1 propre information par les autorités pénales et, cas échéant, du secret qu'il devait garder à ce propos.

Au demeurant, l'intimée a indiqué que la procédure pénale avait désormais été classée, à la suite de son retrait de plainte, si bien que les inquiétudes de l'appelante n'ont désormais plus d'objet. Pour le surplus, celle-ci n'a pas à connaître le sort d'une procédure prud'homale à laquelle elle n'est pas partie, et dont on ne discerne pas quelle influence elle pourrait avoir sur la présente cause. Les conclusions qu'elles a prises de ce chef ne pourront qu'être rejetées.

Enfin, il n'y a pas lieu de remettre en doute les incapacités de travail de l'appelante, ni les conclusions de l'expert de l'assurance perte de gain. La souffrance ressentie par l'appelante est à mettre en lien avec son ressenti des événements, selon les personnes ayant suivi celle-ci, dans un cadre médical et thérapeutique et selon l'expert. Il n'y a toutefois pas là de quoi établir une inobservation du contrat de travail ou une atteinte à la personnalité par l'intimée. Le fait que l'expert ait considéré que l'appelante tirerait bénéfice, sur le plan de sa santé, à mettre un terme à son contrat de travail n'est pas suffisant, en l'absence de tout autre élément probant (comme examiné ci-dessus) pour retenir que l'appelante disposait de justes motifs, au sens de l'art. 337 CO, permettant un congé avec effet immédiat.

Faute de réalisation des conditions des art. 328 et 337 CO, l'appelante n'a pas droit à la réparation du dommage prétendu.

Le jugement entrepris, qui a débouté l'appelante de toutes ses conclusions, sera dès lors confirmé.

E. 4

L'appelante, qui succombe, supportera les frais de son appel (art. 106 al. 1 CPC), arrêtés à 2'000 fr. (art. 71 RTFMC), couverts par l'avance déjà opérée. Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 14/14 -

C/14221/2012-1 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 1 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé par A_____ contre le jugement rendu le 18 mars 2014 par le Tribunal des prud'hommes. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais d'appel à 2'000 fr. couverts par l'avance déjà opérée, acquise à l'Etat de Genève. Les met à la charge de A_____. Siégeant : Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Roberto SPINELLI, juge employeur, Monsieur Ivo VAN DOORNIK, 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.