

# **GE\_GERICHTE CAPH/194/2022 vom 19. Dezember 2022**

GE Cour de justice, 2022-12-19, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_194\\_2022](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_194_2022)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/194/2022 du 19 décembre 2022

IT: GE\_GERICHTE CAPH/194/2022 del 19 dicembre 2022

## **Erwägungen**

### **E. 1**

L'appel, formé en temps utile et selon les formes légales, dans une cause avec une valeur litigieuse supérieure à 10'000 fr., est recevable (art. 308 et 311 CPC). Il en va de même de l'appel joint (art. 313 al. 1 CPC). A\_\_\_\_\_ sera désignée ci-après comme appelante et B\_\_\_\_\_ comme intimé.

### **E. 2**

Le Tribunal a retenu que l'intimé avait été en incapacité de travail pour cause de maladie du 19 mars au 31 août 2019, ce qui avait eu pour effet de reporter l'échéance du délai de congé au 30 novembre 2019. Le courrier de l'assurance perte de gain de l'appelante du 12 juillet 2019 ne permettait pas de retenir que cette incapacité était limitée au poste occupé par l'intimé auprès de l'appelante, car il ne s'agissait pas d'un rapport médical, établi suite à un examen de l'intimé. Celui-ci avait dès lors droit à son salaire jusqu'au 30 novembre 2019 ainsi qu'à son treizième salaire pro rata temporis et à la participation de l'employeur à l'assurance maladie en 50 fr. par mois conformément à la Convention collective de travail applicable. L'appelante fait valoir que, à teneur de l'évaluation faite par son assurance perte de gain, l'intimé était apte à exercer un travail à un autre poste dès le 31 août 2019. Les rapports de travail avaient dès lors pris fin à cette date, à partir de laquelle l'assurance perte de gain avait cessé de verser des indemnités journalières. Si B\_\_\_\_\_ entendait recevoir des indemnités journalières après cette date, il lui aurait incombé de contester la décision de l'assurance.

#### **E. 2.1**

A teneur de l'article 322 al. 1 CO, l'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective.

- 8/14 -

C/27150/2020-3 Selon l'article 335c al. 1 CO, le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement. Ces délais peuvent être modifiés par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective (al. 2). Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant trente jours au cours de la première année de service, durant nonante jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant cent quatre-vingts jours à partir de la sixième année de service (art. 336c al. 1 let. b CO). Selon l'article 336c al. 2 in fine CO, si le congé a été donné avant l'une des périodes de protection de l'article 336c al. 1 CO et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu pendant la durée limitée de protection et ne continue à courir qu'après

la fin de la période. Le congé reste toutefois valable, de sorte que l'employeur n'aura pas à le renouveler (BRUCHEZ/ MANGOLD/SCHWAAB, Commentaire du contrat de travail, 4e éd. 2019, n. 13 ad art. 336c CO, p. 404; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4e éd. 2019, p. 870 ; AUBRY GIRARDIN, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 42 ad art. 336c CO, p. 725; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, 7e éd. 2012, n. 10 ad art. 336c CO, p. 1089). Selon la jurisprudence, une incapacité de travail, même limitée à la place de travail, constitue une réelle incapacité de travail. Un certificat médical jouit quant à lui d'une force probante accrue, en raison du fait que la rédaction d'un faux certificat est punie par l'art. 318 CP (arrêt du Tribunal fédéral 4D\_7/2021 du 12 avril 2021, consid. 4.4 et 4.5).

### **E. 2.2**

En l'espèce, il n'y a aucune raison de remettre en cause la réalité de l'incapacité de travail de l'intimé pour la période du 19 mars au 31 août 2019. Cette incapacité est en effet attestée par des certificats médicaux dont aucun élément figurant au dossier ne permet de remettre en question la valeur probante. Le courrier de l'assurance perte de gain de l'appelant du 12 juillet 2019 ne permet pas d'arriver à une conclusion différente puisque dans celui-ci l'assurance a confirmé qu'elle entendait verser des indemnités jusqu'au 31 août 2019, dans la mesure où une reprise du travail ne pouvait pas être exigée de l'intimé avant cette date. Le fait que l'assurance ait indiqué que l'intimé était apte à reprendre une activité auprès d'un autre employeur dès le 1er septembre 2019 n'est pas pertinent. L'intimé n'a d'ailleurs pas prétendu que son incapacité de travail aurait perduré après le 31 août 2019.

- 9/14 -

C/27150/2020-3 Le congé ayant été signifié à l'intimé le 26 novembre 2018 avec effet au 31 mai 2019 (délai de six mois), le délai de congé a été suspendu pendant 74 jours, soit du 19 mars au 31 août 2019, conformément à l'art. 336c al. 2 CO. C'est par conséquent à bon droit que le Tribunal a retenu que la fin des rapports de travail était reportée au 30 novembre 2019. Contrairement à ce que soutient l'appelante, le fait que l'assurance perte de gain ait cessé de verser des indemnités dès le 1er septembre 2019, ne la libère pas du paiement du salaire pendant le délai de congé. En effet, l'intimé n'étant plus malade, il n'y avait aucune raison que l'assurance verse des indemnités pour cette période. Cela n'a aucune influence sur l'obligation de l'appelante de payer le salaire pendant le délai de congé de l'intimé. L'appelante ne forme aucune critique motivée contre les considérants du Tribunal relatifs au calcul des sommes dues à l'intimé jusqu'à l'expiration du délai de congé, de sorte que le jugement querellé sera confirmé à cet égard.

### **E. 3**

La procédure est gratuite et il n'y a pas lieu d'allouer de dépens (art. 19 et 22 LaCC). \* \* \* \*

- 14/14 -

C/27150/2020-3 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 : A la forme : Déclare recevables l'appel formé par A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/143/2022 rendu le 12 mai 2022 par le Tribunal des prud'hommes ainsi que l'appel joint formé par A\_\_\_\_\_ contre le même jugement. Au fond : Confirme la décision querellée. Dit qu'il n'est pas prélevé de frais ni alloué de dépens. Siégeant : Madame Fabienne GEISINGER-MARIETHOZ, présidente; Monsieur Claudio PANNO, juge employeur;

Madame Agnès MINDER-JAEGER, juge salarié; Monsieur Javier BARBEITO, greffier.

La présidente : Fabienne GEISINGER-MARIETHOZ

Le greffier : Javier BARBEITO

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.

### **E. 3.1**

Aux termes de l'article 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 et veille au maintien de la moralité.

- 10/14 -

C/27150/2020-3 Selon l'art. 28 al. 1 CC, celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité peut agir en justice pour sa protection contre toute personne qui y participe. Une atteinte est illicite, à moins qu'elle ne soit justifiée par le consentement de la victime, par un intérêt prépondérant privé ou public, ou par la loi (al. 2). La vie en société a pour corollaire le droit de tout individu au respect de sa dignité humaine et à la considération de ses semblables. La protection de l'honneur constitue les cas de mise en œuvre les plus importants de l'art. 28 CC, dans le cadre d'actions dirigées le plus souvent contre les médias écrits. La doctrine distingue l'honneur interne qui désigne le sentiment de sa propre dignité, de l'honneur externe qui se rapporte aux qualités nécessaires à une personne pour être respectée dans son milieu social et englobe en conséquence le droit à jouir d'une considération non seulement morale (réputation d'honnête homme) mais aussi sociale (en particulier droit à l'estime professionnelle et économique). Tous ces aspects sont protégés par l'art. 28 CC (JEANDIN, Commentaire romand, n. 36 ad art. 28 CC). L'employeur viole l'art. 328 CO s'il a fourni sur son ex-employé des renseignements faux et attentatoires à l'honneur et découragé de la sorte un employeur d'engager la personne en question (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_231/2021 du 31 août 2021, consid. 5.1). L'employeur est tenu envers la caisse de chômage de lui fournir des renseignements exacts concernant ses employés (art. 38, 88 et 106 LACI). En cas d'atteinte illicite grave à sa personnalité, le travailleur peut réclamer une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement (art. 49 al. 1 par renvoi des art. 97, 99 al. 3 CO; ATF 137 III 303 consid. 2.2.2; 102 II 224 consid. 9; 87 II 143; DUNAND, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 83 ad art. 328 CO, p. 299; AUBERT, in Commentaire romand, Code des obligations I, 2e éd. 2012, n. 11 ad art. 328 CO, p. 2027; SAILLEN, La protection de la personnalité du travailleur, thèse 1981, p. 104). Pour justifier l'allocation d'une indemnité pour tort moral fondée sur l'article 49 al. 1 CO, il ne suffit pas que le tribunal constate une violation de l'article 328 CO; il faut encore que l'atteinte ait une certaine gravité objective et qu'elle ait été ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment

forte pour qu'il apparaisse légitime qu'une personne dans ces circonstances s'adresse au juge pour obtenir réparation (ATF 130 III 699 consid. 5.1; 102 II 211 consid. 9; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_159/2016 du 1er décembre 2016 consid. 4.1; C.526/1983 du 4 avril 1984 consid. 2b, publié in SJ 1984 p. 554).

- 11/14 -

C/27150/2020-3 N'importe quelle atteinte légère à la réputation professionnelle, économique ou sociale d'une personne ne justifie pas une réparation. Ainsi, dans certaines situations, malgré l'illicéité de l'atteinte à la personnalité, la victime ne pourra bénéficier d'aucun dédommagement au titre du tort moral (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_465/2012 du 10 décembre 2021 consid. 3.2). L'allocation et l'évaluation d'une indemnité à verser en application de l'article 49 al. 1 CO dépendent avant tout de la gravité des souffrances causées par l'atteinte à la personnalité, et de la possibilité de l'adoucir sensiblement par le versement d'une somme d'argent. Une indemnité est par exemple due au travailleur qui a été victime, dans l'entreprise de l'employeur, de harcèlement psychologique ou de mobbing, lorsque, d'un point de vue objectif, il a subi une humiliation particulièrement sévère. Le juge apprécie selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC) si une indemnité se justifie au regard des circonstances particulières de la cause (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2; 130 III 699 consid. 5.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_218/2012 du 24 juillet 2012 consid. 2.3). Il incombe à l'employé qui réclame une indemnité pour tort moral d'établir qu'il a subi un dommage, sous forme de tort moral, qui est dans un rapport de causalité naturelle et adéquate avec une violation de son employeur de son obligation de protection de sa personnalité. La faute de l'employeur est quant à elle présumée (WYLER/ HEINZER, op. cit., p. 397 et 399).

### **E. 3.2**

En l'espèce, le fait que les motifs du licenciement communiqués à la caisse ne concordent pas avec la teneur des certificats de travail délivrés à l'intimé ne suffit pas à retenir que les raisons du congé fournies à la caisse étaient fausses. Les explications de l'appelante, selon lesquelles elle a veillé à établir un certificat de travail suffisamment positif pour que l'appelant ne soit pas entravé dans ses recherches de travail futures, sont crédibles. Cette manière de procéder était d'ailleurs dans l'intérêt de l'intimé. Le certificat de travail se devait en outre de refléter le comportement de l'intimé tout au long de la relation de travail, qui a duré de nombreuses années, alors que les informations transmises à la caisse ne concernaient que la fin de cette relation. Comme l'a relevé à juste titre le Tribunal, les motifs de licenciement figurant dans le courrier à la caisse de chômage sont en grande partie les mêmes que ceux ayant donné lieu à l'avertissement de septembre 2017. Deux motifs supplémentaires figurent cependant dans le courrier à la caisse, à savoir ceux relatifs à la découverte d'un cadeau fait à un client sous forme de livraison "at cost" sans l'accord du management et à la personnalité "têtue" de l'intéressé. L'appelante était tenue de fournir des renseignements exacts à la caisse de chômage, en application des dispositions de la LACI. Dans cette mesure, elle était légitimée à lui communiquer une appréciation, par hypothèse négative, sur le

- 12/14 -

C/27150/2020-3 comportement de son employé. L'intimé n'a pas rapporté la preuve, qui lui incombait, que les griefs de l'appelante. Il allègue que la situation s'était améliorée depuis 2017, ce qui est contesté par l'appelante. Or, les éléments figurant au dossier ne permettent

pas d'établir que les reproches formulés par l'appelante contre l'intimé en 2017 n'étaient plus d'actualité au moment de son licenciement et que son comportement s'était significativement amélioré. En particulier, l'intimé n'a pas démontré que la livraison au prix coûtant faite pour un bon client avait été décidée d'entente avec sa hiérarchie. Il résulte de ce qui précède que l'intimé n'a pas établi la fausseté des allégations de l'appelante contenues dans son courrier à la caisse de chômage. Compte tenu de ce qui précède, les indications fournies par l'appelante à la caisse de chômage peuvent être considérées, dans l'ensemble, comme justifiées au regard de son devoir de renseignement envers la caisse. Par contre, la mention de la personnalité « têtue » de l'intimé, qui « n'hésitait pas à refuser des demandes effectuées par son supérieur », est inadéquate et ne paraissait pas nécessaire dans ce contexte. La question de savoir si cette remarque constitue une atteinte à la personnalité de l'intimé peut cependant rester ouverte. En effet, l'intimé n'a pas établi avoir subi de ce fait une souffrance morale d'une gravité telle qu'elle justifierait l'allocation d'une indemnité financière à titre de tort moral. L'appelant a pu fournir des explications à la caisse de chômage qui a, sur cette base, renoncé à toute sanction à son égard, relevant qu'il n'était pas établi qu'il avait eu un comportement fautif. L'intimé n'a dès lors subi aucun dommage pécuniaire du fait des informations communiquées par l'appelante à la caisse de chômage. La situation dans la présente cause diffère dès lors de l'état de fait à la base de l'arrêt du Tribunal fédéral 4A\_231/2021 dont se prévaut l'intimé. Le tort moral éventuellement causé à l'intimé du fait que l'appelante l'ait qualifié de « têtue » ne revêt en soi pas une gravité objective particulière, compte tenu du contexte dans lequel cette appréciation a été formulée. Aucun élément concret du dossier ne permet de retenir que l'intimé a subi de ce fait une souffrance morale particulièrement forte au point qu'il apparaisse légitime qu'une personne dans ces circonstances s'adresse au juge pour obtenir réparation.

- 13/14 -

C/27150/2020-3 Le Tribunal a dès lors considéré à bon droit qu'il n'y avait pas lieu d'allouer à l'intimé une indemnité pour tort moral. Le jugement querellé sera par conséquent confirmé.

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