

GE_GERICHTE CAPH/19/2023 vom 15. Februar 2023

GE Cour de justice, 2023-02-15, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_19_2023

FR: GE_GERICHTE CAPH/19/2023 du 15 février 2023

IT: GE_GERICHTE CAPH/19/2023 del 15 febbraio 2023

Erwägungen

E. 4

Dans son appel-joint, l'intimée/appelante-jointe fait grief au Tribunal d'avoir écarté l'existence d'une atteinte illicite pour les propos tenus lors des entretiens des 4 et 12 octobre 2018. Elle se plaint à cet égard d'une appréciation erronée des preuves.

- 19/25 -

C/10439/2020-4

Cette critique tombe à faux. L'entretien du 4 octobre 2018 s'est déroulé à la suite de la démission, sans explication préalable – situation rare – du médecin employé qui n'en avait pas référé à son mentor. Le Professeur C_____ voulait comprendre les raisons de cette situation et il était donc normal que cet entretien se tint. Les éléments de preuve rapportés à la procédure, notamment l'audition du Docteur H_____ qui assistait à l'entretien ne permettent pas de retenir la tenue de propos attentatoires à la personnalité de l'employée. Des propos désobligeants ou attentatoires à la personnalité ne ressortent pas du compte-rendu de ces entretiens établi par Professeur C_____. Entendu en qualité de témoin, ce dernier a nié avoir dénigré l'employée ou proféré des menaces à son endroit, de même qu'il a nié avoir dit qu'il avait de l'influence qui pouvait nuire à sa carrière. Ayant assisté à l'entretien du 4 octobre 2018, le Docteur H_____ a confirmé que « l'entretien s'était déroulé de manière cordiale » et a précisé l'absence de propos ou de pressions menaçants à l'égard de B_____. « Je n'ai jamais tenu des propos ou pressions menaçants à l'égard de B_____ et je n'ai pas entendu le Professeur C_____ en tenir non plus ».

On cherche en vain, dans l'administration des preuves, un propos désobligeant ou menaçant qui porterait atteinte aux droits de la personnalité de l'employée. L'entretien du 4 octobre 2018 était légitime, compte tenu de la situation créée par la démission, elle-même légitime, de l'employée et des réorganisations qui s'imposaient du chef de ce départ non anticipé par l'employeur.

S'agissant de l'entretien du 12 octobre 2018, sa tenue est également légitime et il s'est tenu en présence du mentor de B_____, le Docteur G_____ pour faire le point sur les aménagements effectués. Là également, il ne ressort pas des mesures probatoires l'existence de menace et propos dénigrant prononcés à l'endroit de B_____. Ayant participé à l'entretien, son mentor, le Docteur G_____, a précisé que « lors d'un entretien le 12 octobre 2018, il n'y a eu aucun propos menaçant. L'état d'esprit était de trouver une solution. ». C'est ainsi à juste titre que le Tribunal des prud'hommes a nié l'existence d'une atteinte à la personnalité de l'employée, s'agissant des entretiens des 4 et 12 octobre 2018. Le jugement sera sur ce point confirmé et l'appel-joint rejeté.

E. 5

A l'appui de leur appel principal, les A_____ invoquent cumulativement (i) la licéité du traitement de données, sous l'angle de l'article 328b CO et de la LPD, (ii) l'absence d'atteinte à la personnalité au sens de l'article 12 al. 3 LPD compte tenu du contenu des données et (iii) un consentement de la personne concernée au sens de l'article 13 LPD.

Sur le premier élément, il est plaidé que la présomption de licéité du traitement de données au sens de l'article 328b CO doit trouver application, dès lors qu'il s'agit de données nécessaires à l'exécution du contrat. Et l'appelante principale de se référer au témoignage du Professeur C_____ qui a indiqué, en substance, que

- 20/25 -

C/10439/2020-4 l'entretien du 4 octobre 2012 avait pour objet de trouver des solutions à la pérennité de la collaboration de B_____ au sein des A_____ avant son engagement auprès du D_____. Cet argumentaire ne peut être retenu. Aux termes de l'article 328b CO, l'employeur ne peut traiter des données concernant le travailleur que dans la mesure où ces données portent sur les aptitudes du travailleur à remplir son emploi ou sont nécessaires à l'exécution du contrat de travail. En outre, les dispositions de la LPD sont applicables. Ainsi, en application de ces dispositions, le traitement des données admissibles doit présenter un lien fonctionnel avec l'emploi et l'exécution du contrat (WYLER/HEINZER, loc. cit., p. 434). Le traitement des données doit aussi être en relation matérielle avec le contrat de travail, telles les données objectivement et matériellement nécessaires à l'exécution du contrat pour les raisons organisationnelles (état civil, AVS, domicile, références bancaires), par rapport à la position de l'employé (présences, absences, vacances, heures supplémentaires, qualifications, formation), en résumé des données dont l'employeur a besoin pour satisfaire à ses obligations légales ou contractuelles (MEIER, loc. cit., n°2046-2047, p.655). En l'espèce, on peut difficilement retenir que l'entretien téléphonique entre le Professeur C_____ et le Docteur E_____ s'inscrivait dans un traitement de données personnelles « nécessaires à l'exécution du contrat », dès lors que Professeur C_____ s'est ingéré dans un autre contrat que celui qui liait les A_____ à l'intimée. Cet entretien téléphonique entre l'employeur actuel et le futur employeur excède le traitement des données « nécessaire à l'exécution du contrat » et la présomption de licéité du traitement de données au sens de l'article 328b CO ne trouve ainsi pas application dans le cas d'espèce. L'article 328b CO n'autorisait pas le Professeur C_____ à traiter de données personnelles en lien avec un autre contrat de travail. Or, dans le cas d'espèce, le Professeur C_____ a pris contact avec le Docteur E_____ afin d'examiner si ce dernier pouvait maintenir l'engagement de B_____ avec le D_____ à la date initialement convenue (1er novembre 2019) et renoncer à l'engager au 1er janvier 2019, comme souhaité par l'employé. La prise de contact avec le D_____ n'était ainsi pas en lien avec le contrat liant l'intimée aux A_____ et n'apparaissait pas nécessaire à son exécution. Ce moyen ne peut être retenu.

L'appelante principale invoque en outre l'application de l'article 12 al. 3 LPD qui stipule que « il n'y a pas d'atteinte à la personnalité lorsque la personne concernée a rendu les données accessibles à tout un chacun et ne s'est pas opposée formellement au traitement ». Invoquée pour la première fois en appel, la recevabilité de ce moyen est contestable. En tout état, il doit être rejeté. Il ne ressort pas de la procédure que l'employée aurait rendu ses données personnelles « accessibles à tout un chacun ». Le fait que les protagonistes aient discuté du même objet ne saurait être assimilé à la situation visée par la disposition légale précitée, sauf à rendre sans effet son application. L'article 12 al. 3 LPD crée une

présomption exceptionnelle d'absence d'atteinte à la personnalité, cette

- 21/25 -

C/10439/2020-4 disposition posant une présomption légale de défaut d'atteinte qui est toutefois réfragable (MEIER, loc. cit., n°1575, p. 523 et les références citées). Il s'agit essentiellement de données personnelles rendues publiques dans les médias ou internet et cette disposition n'a pas vocation à s'appliquer au cas d'espèce.

Subsiste dès lors la question essentielle du motif justificatif donné en vertu de l'article 13 LPD, soit le consentement de l'intéressée au traitement de ses données. La Chambre de prud'hommes rappelle que la communication entre employeurs n'est licite qu'avec l'accord du travailleur concerné. Le consentement doit être libre et éclairé ; il doit être explicite lorsque le traitement porte sur des données sensibles ou des profils de la personnalité. Pour construire un consentement, l'appelante principale indique que B _____ aurait consenti, du moins tacitement, à la prise de contact du D _____ par Professeur C _____, à tout le moins ne s'y serait pas opposée et de citer à l'appui le témoignage du Docteur H _____ qui a déclaré ne pas avoir le souvenir que l'employée ait répondu par la négative ou l'affirmative à la proposition du Professeur C _____ de contacter le Docteur E _____, mais semblant se souvenir qu'il y avait un consensus sur le fait qu'il allait le contacter. L'élément de ce témoignage est trop ténu pour retenir un consentement de l'intéressé au sens de l'article 13 LPD qui doit être libre et éclairé. Lors de l'entretien du 4 octobre 2018, B _____ n'a pas été « très loquace », et, de l'aveu même du témoin C _____, elle ne l'a ni interdit ni autorisé à contacter le Docteur E _____. Ainsi, un consentement libre et éclairé ne peut être retenu, l'intéressée n'ayant pas, à teneur des propres déclarations de son interlocuteur, autorisé ce dernier à prendre contact avec les responsables de son nouvel employeur. A cela s'ajoute le fait que, le lendemain de cet entretien, soit avant d'apprendre que le Professeur C _____ avait déjà pris contact avec le D _____, B _____ a qualifié l'entretien de la veille de « très manipulateur et menaçant », propos qui ne plaident pas en faveur d'un consentement donné à l'occasion de cet entretien. Les premiers juges ont ainsi retenu que l'appelante principale n'avait pas démontré que l'intimée avait expressément donné son consentement pour que son employeur actuel puisse contacter son futur employeur. Le Professeur C _____ aurait dû s'assurer du consentement sans équivoque de son employée en ce qui concerne cette prise de contact. Faute de consentement de l'intéressée, c'est à bon droit que le Tribunal a considéré que les A _____ avaient porté atteinte aux droits de la personnalité de B _____ du fait de la prise de contact du Professeur C _____ avec le Docteur E _____, sans son accord préalable. Le jugement sera donc sur ce point confirmé.

Compte tenu de l'absence de consentement retenu par la Chambre de céans, il ne paraît pas nécessaire de se prononcer sur la querelle doctrinale liée au caractère relativement impératif de l'article 328b CO en relation avec l'article 362 al. 2 CO et des dérogations qui ne peuvent être faites au détriment du travailleur (cf. MEIER, loc. cit., n° 2037 qui considère que l'application de ces dispositions ne fait pas obstacle à ce que, dans un cas concret, le travailleur puisse valablement

- 22/25 -

C/10439/2020-4 consentir à un traitement de données allant au-delà du cadre de l'article 328b CO; DUNAND/RAEDER, loc. cit., n°49, ad. art. 328b CO qui considère que, pour que le traitement des données du travailleur soit valable, il faut qu'il porte sur une atteinte qui puisse être considérée comme étant dans son propre intérêt).

E. 6

Enfin, l'appelante principale conteste sa condamnation à payer Fr. 1.- symbolique au titre de réparation du tort moral, considérant que les conditions d'application de l'article 49 al. 1 CO ne sont en l'espèce pas réalisées. Les premiers juges ont en effet retenu que l'intimée n'avait pas démontré avoir subi des souffrances psychiques suffisamment graves suite à l'atteinte subie et cette circonstance aurait dû exclure l'application de l'article 49 CO, quel que soit le montant alloué au titre de réparation de tort moral. De plus, l'intimée a pu commencer son activité chez son nouvel employeur comme souhaité. Sans doute, l'épisode du contact téléphonique avec le D_____ a-t-il eu un effet contrariant pour B_____, mais cela ne saurait justifier la réparation de cette contrariété par une indemnité pour tort moral. En effet, pour justifier un tort moral, la gravité de l'atteinte à la personnalité doit supposer une atteinte extraordinaire dont l'intensité dépasse l'émoi ou le souci habituel de telle sorte qu'elle peut fonder une prétention particulière contre son auteur, alors même que la vie exige de chacun qu'il tolère de petites contrariétés. Les souffrances importantes dépassant par leur intensité celles qu'une personne peut être en mesure de supporter n'ayant pas été prouvées, les premiers juges auraient dû débouter l'intimée de sa conclusion en paiement d'une indemnité pour tort moral.

Cette critique de l'appelante principale est pertinente et une indemnité pour tort moral, fut-elle symbolique, ne peut être retenue. Le jugement du Tribunal sera donc modifié sur ce point. De même que l'appel-joint formulé par B_____, cette dernière n'ayant pas démontré la gravité particulière de l'atteinte à sa personnalité. La Chambre de céans rappelle que l'appelante principale n'a pas tenu les propos dégradants ou menaçants rapportés par l'intimée pour justifier une atteinte illicite à ses intérêts personnels liée aux entretiens tenus les 4 et 12 octobre 2018. La Chambre d'appel a retenu une atteinte illicite aux droits de la personnalité de l'intimée pour avoir, sans son consentement libre et éclairé, pris contact avec son nouvel employeur dans un contexte au demeurant lié à l'aménagement des relations de travail. Selon la Chambre des prud'hommes, cette situation ne présente pas une atteinte d'une gravité particulière qui justifierait l'octroi d'une indemnité pour tort moral, avec la précision que, dans un esprit apaisé, dans deux communications adressées au conseil de l'intimée les 14 mai et 20 novembre 2019, les A_____ ont rappelé la possibilité pour tout collaborateur, fut-il médecin, de démissionner de ses fonctions dans le respect des délais contractuels et ceci de manière libre, ont veillé à ce que B_____ ne soit pas préjudicé pour l'avenir de sa carrière professionnelle du fait de son choix de démissionner des A_____ et ceci afin que ses droits soient respectés, ont souhaité plein succès à B_____ pour la suite de sa carrière professionnelle et ont

- 23/25 -

C/10439/2020-4 proposé à son ancienne employée et à son conseil un entretien afin de réitérer ces considérations, demande d'entretien à laquelle l'intimée n'a pas donné suite.

E. 7

La procédure d'appel est gratuite (art. 114 let. c cum 116 al. 1 CPC; 19 al. 3 let. c LaCC; 71 RTFMC) et ne donne pas lieu à l'allocation de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 24/25 -

C/10439/2020-4

PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5

A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 13 mai 2022 par A_____ contre le jugement JTPH/97/2022 rendu par le Tribunal des prud'hommes le 28 mars 2022 dans la cause C/27148/2020-5. Déclare recevable l'appel-joint formé par B_____ à l'encontre dudit jugement. Au fond : Annule le chiffre 3 du dispositif de ce jugement. Confirme le jugement pour le surplus. Déboute les parties de toute autre conclusion. Siégeant : Monsieur Guy STANISLAS, président; Monsieur Michael RUDERMANN, juge employeur; Madame Shirin HATAM, juge salarié; Monsieur Javier BARBEITO, greffier.

Le président : Guy STANISLAS

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.

- 25/25 -

C/10439/2020-4 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.