

GE_GERICHTE CAPH/201/2008 vom 13. November 2008

GE Cour de justice, 2008-11-13, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_201_2008

FR: GE_GERICHTE CAPH/201/2008 du 13 novembre 2008

IT: GE_GERICHTE CAPH/201/2008 del 13 novembre 2008

Regeste

Résumé: La Cour faisant siennes les conclusions des premiers juges admet que l'intensité de la bagarre entre T et le directeur de E, rendait la poursuite des relations de travail totalement impossible et, plus spécifiquement, que la continuation desdites relations ne pouvait plus être imposée à T. Au vu de la rupture définitive du rapport de confiance, le caractère justifié de la résiliation immédiate notifiée par courrier de T a ainsi été admise avec raison. Enfin, la Cour revoit à la baisse le montant de l'indemnité pour tort moral allouée avec raison à T. Compte tenu des torts partagés, des blessures reçues (oeil au beurre noir, blessure superficielle à une paupière, contusions dans la région du bas du dos) et des conséquences subies (deux mois d'arrêt de travail, nervosité, insomnies), la Cour estime justifiée l'octroi d'une indemnité correspondant à fr. 3'800.-.

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans la forme et le délai prévus par la loi (art. 59 de la loi sur la Juridiction des prud'hommes ; ci-après LJP), l'appel est recevable. Les parties ont été liées par un contrat de travail au sens des articles 319 et suivants du Code des Obligations (ci-après CO). La Juridiction des prud'hommes s'est par conséquent à juste titre déclarée compétente tant à raison de la matière (art. 1 al. 1 LJP), qu'à raison du lieu, dès lors que tant le siège de l'appelante que le lieu habituel de travail de l'intimé se trouvent dans le canton de Genève (art. 24 et 34 al. 1 de la loi fédérale sur les fors en matière civile). La Cour d'appel dispose d'une cognition complète.

E. 2

Postérieurement aux délais dont ils disposaient pour le dépôt de leurs écritures, les deux parties ont, le 26 respectivement 29 septembre 2007, déposé une liste de témoins.

Conformément à l'art. 59 al. 3 LJP, l'acte d'appel doit mentionner expressément si une réouverture des enquêtes est demandée et, dans ce cas, indiquer la liste des témoins à entendre ou réentendre ainsi que tout autre moyen de preuve. Ces listes sont dès lors tardives. Plus spécifiquement, en indiquant dans ses conclusions d'appel solliciter subsidiairement l'audition de C_____ en qualité de témoin, sans indiquer l'adresse de celui-ci, l'appelant n'a pas satisfait au réquisit de l'art. 59 al. 3 LJP. Au demeurant, l'audition d'aucun des deux témoins portés sur ces listes ne s'impose. Le médecin traitant de l'intimé est lié par le secret professionnel, dont l'intimé n'a pas indiqué le délier; par ailleurs, la teneur des certificats médicaux

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/16965/2007 - 2 - 8 -

* COUR D'APPEL *

qu'il a établis et qui sont au dossier n'est pas contestée, ce qui rend inutile leur éventuelle confirmation sous serment; enfin, pour justifier des souffrances morales alléguées (nervosité, manque de sommeil) et de la médication subie (prise de tranquillisants et d'antidouleurs), l'appelant (assisté d'un avocat expérimenté) pouvait produire des pièces (certificat médical ou copie d'ordonnances médicales) ce qu'il n'a pas fait; la maxime inquisitoire sociale n'impose ainsi pas de procéder à l'audition de son médecin-traitant à ce stade de la procédure. Par ailleurs, le témoin que souhaite faire entendre l'appelante est lié avec elle par un rapport de subordination et, selon elle, il aurait fait l'objet de menaces de la part de l'intimé ; ces circonstances imposent d'apprécier son témoignage avec une grande réserve; à cela s'ajoute que ce témoin n'a pas déféré à la convocation des premiers juges et que, selon le dire de l'appelante elle-même, il refuse de témoigner devant la Cour; enfin, le déroulement exact des faits est sans pertinence pour juger du caractère justifié ou non de la résiliation et il n'est pas allégué que le témoin pourrait renseigner la Cour sur l'ampleur des souffrances morales invoquées par l'intimé. L'appréciation anticipée de son témoignage conduit ainsi en tout état à renoncer à son audition. La cause est ainsi en état d'être jugée sans autres probatoires.

E. 3

L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir retenu l'existence de motifs justifiant la résiliation immédiate et fait valoir qu'en tout état, les actes de H_____ ne peuvent lui être imputés.

E. 3.1

L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat de travail en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO). Sont notamment considérés 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). Il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'en établir l'existence (art. 8 CC).

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de façon restrictive (SARB 2000 p. 923). Doivent être considérés comme de justes motifs, les faits propres à détruire la confiance qu'impliquent les rapports de travail de telle sorte qu'il n'y pas d'autre issue que la résiliation immédiate du contrat de travail et qu'il ne peut être raisonnablement demandé l'exécution d'un préavis contractuel ou légal. Les faits invoqués doivent ainsi objectivement revêtir une certaine gravité (ATF 116 II 145 consid. a ; 111 II 245 consid. 3) et le renvoi immédiat constitue l'ultima ratio (JAR 2000 p. 245 ; JAR 1995 p. 87).

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/16965/2007 - 2 - 9 -

* COUR D'APPEL *

Ont ainsi été considéré comme des motifs justifiant une résiliation immédiate: le retrait d'une procuration non justifiée par l'attitude du travailleur (REHBINDER, Commentaire bernois, n° 10 art. 337 CO); une modification unilatérale ou inattendue de son statut qui n'est liée ni à des besoins de l'entreprise ou à l'organisation du travail, ni à des

manquements du travailleur (SJ 1993 p. 370 ; SJ 1986 p. 300) voire encore, à certaines conditions, le refus de verser tout ou partie du salaire (RSJ 1980 p. 287; STAEHELIN, Commentaire zurichois, n° 27 ad. art. 337 CO), un déplacement important du lieu de travail, empêchant l'employée de rentrer chez elle à midi pour préparer le repas de famille (Ju-Trav, 1985, p. 12); il en est de même en cas de violation grave des droits de la personnalité du travailleur, que l'atteinte soit ponctuelle (par exemple: traiter de lâche un employé au bénéfice d'un certificat médical, JAR 2000 p. 169, ou ne pas imposer à un employé qui a brutalement giflé sa collègue de travail de lui faire des excuses, JAR 1980 p. 271), ou durable (en particulier mobbing).

E. 3.2

En l'espèce, T_____ a motivé sa démission immédiate, notifiée par courrier du 4 juin 2007, par l'agression qu'il a subie de la part de H_____ et les menaces de mort que ce dernier aurait proférées à son encontre, dans la nuit du 31 mai 2007. A cet égard, l'appelante ne saurait être suivie, lorsqu'elle soutient que les actes de H_____ ne lui sont pas opposables. L'atteinte à la personnalité du travailleur peut en effet provenir directement de l'employeur lui-même, d'un organe (art. 55 al. 2 CC), d'un auxiliaire de l'employeur (art. 101 CO, supérieur du travailleur, collègue), voire d'un tiers (client, fournisseur). L'art. 328 CO crée donc une responsabilité propre de l'employeur, opposable à lui seul, pour des actes qui peuvent être le fait de tiers (arrêt du Tribunal fédéral du 20 juin 2002, cause 4C.119/2002, consid. 2.1; REHBINDER, op. cit., n° 10 ad art. 337 CO; BRÜHWILER, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2ème édition, n° 3 ad art. 337 CO). In casu, H_____ était directeur de l'appelante et, à ce titre, s'occupait de la surveillance quotidienne du fonctionnement des établissements exploités par cette dernière. A ce titre, ses actes, commis lors de la surveillance du restaurant, partant, dans le cadre de ses attributions, ont correctement été imputés à l'appelante.

Ainsi que l'ont retenu les premiers juges, il ne s'impose pas de déterminer les torts exacts de chacun dans la bagarre du 31 mai 2007. Il suffit en effet de constater qu'à la suite d'une remarque de H_____ au sujet de la manière dont l'intimé effectuait sa tâche, les parties ont échangé des coups de part et d'autre et que ceux portés à l'intimé ont été suffisamment violents pour entraîner une incapacité de travail de deux mois. Les premiers juges ont ainsi avec raison admis que l'intensité

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/16965/2007 - 2 - 10 -

* COUR D'APPEL *

de la bagarre (qu'elle ait été accompagnée ou non de menaces de mort, ce que l'appelante conteste) rendait la poursuite des relations de travail totalement impossible et, plus spécifiquement, que la continuation desdites relations ne pouvait plus être imposée à l'intimé. Au vu de la rupture définitive du rapport de confiance, le caractère justifié de la résiliation immédiate notifiée par courrier du

E. 4

L'intimé ne conteste pas la décision des premiers juges, qui lui ont refusé toute indemnité en relation avec la rémunération qu'il aurait perçue si le contrat de travail avait perduré jusqu'à la fin du délai de congé, ce qui dispense la Cour de revoir cette question.

L'appelante conteste en revanche tout préjudice moral subi par l'intimé et conclut ainsi à l'annulation de sa condamnation à verser à l'intimé fr. 23'624.40 à ce titre. Subsidiairement, elle critique la quotité de l'indemnité allouée estimant que celle-ci ne saurait dépasser fr 1'000.-.

E. 4.1

Aux termes de l'art. 328 al. 1er 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. L'art. 328 CO instaure une protection plus étendue que celle qu'assurent les art. 27 et 28 du Code civil. D'une part, cette disposition interdit à l'employeur de porter atteinte, par ses directives (art. 321d CO), aux droits de la personnalité du travailleur. D'autre part, elle impose à l'employeur la prise de mesures concrètes en vue de garantir la protection de la personnalité du travailleur (WYLER, Droit du travail, 2002, p. 220; AUBERT, in Code des obligations I, Commentaire romand, 2003, § 2 ad art. 328 CO, p. 1728), laquelle englobe notamment la vie et la santé du travailleur, 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 du 18 décembre 2001 en la cause 4C.253/2001; REHBINDER, Berner Kommentar, n. 4 ad art. 328 CO). L'atteinte à la personnalité du travailleur peut provenir directement de l'employeur lui-même, l'employeur étant une personne physique, ou d'un organe de la société, l'employeur étant une personne morale (art. 55 al. 2 CC), ou encore, par application de l'art. 101 CO, d'un auxiliaire de l'employeur (supérieur du travailleur, collègue), voire d'un tiers (client, fournisseur). L'art. 328 CO crée donc une responsabilité propre de l'employeur, opposable à lui seul, pour des

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/16965/2007 - 2 - 11 -

* COUR D'APPEL *

actes qui peuvent être le fait de tiers (JAR 1992, p. 169; WYLER, op. cit., 2002, p. 220; REHBINDER, Schweizerisches Arbeitsrecht, p. 83; SAILLEN, La protection de la personnalité du travailleur, thèse Lausanne 1981, p. 63). 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. 97, 99 al. 3 et 49 al. 1er CO; ATF 102 II 224, consid. 9; ATF 87 II 143; AUBERT, in Code des obligations I, Commentaire romand, 2003, § 7 ad art. 328 CO, p. 1729; SAILLEN, op. cit., p. 104). La réparation du tort moral en matière de contrat de travail présuppose une violation du contrat constitutive d'une atteinte illicite à la personnalité (art. 328 CO), un tort moral, une faute et un lien de causalité naturelle et adéquate entre la violation du contrat et le tort moral, enfin l'absence d'autres formes de réparation (GAUCH/SCHLUEP/TERCIER, Partie générale du droit des obligations, n. 1565 et ss). L'octroi d'une indemnité sur la base de l'article 49 CO n'est justifié que si la victime a subi un tort considérable, se caractérisant par des souffrances qui dépassent par leur intensité celles qu'une personne doit être en mesure de supporter seule, sans recourir au juge, selon les conceptions actuelles en vigueur (FF 1982 II 703; DESCHENAUX/STEINAUER, Personne physique et tutelle, n. 624; TERCIER, Le nouveau droit de la personnalité, n. 2049). Une faute particulièrement grave de l'auteur de l'atteinte n'est pas requise. Par ailleurs, s'agissant d'une responsabilité contractuelle, la faute est présumée (art. 97 CO; FF 1982 II, p. 703; DESCHENAUX/STEINAUER, op. cit.,

n. 613 et 619). En l'espèce, même si l'intimé supporte une part de responsabilité dans l'altercation, le comportement de H_____ est gravement incompatible avec l'attitude qui peut être exigée d'un supérieur hiérarchique de haut niveau (directeur de la société). Le fait que les coups portés aient entraîné une incapacité de travail de deux mois attestée par ailleurs de leur violence. Une atteinte à la personnalité de l'intimé au sens de l'art. 328 CC doit dès lors être admise. A l'instar des premiers juges, la Cour retient, en se fondant sur l'expérience générale de la vie, que l'intimé a nécessairement souffert d'un choc post-traumatique pour s'être vu asséner des coups violents par son supérieur hiérarchique dans le cadre de son travail. L'existence des troubles invoqués par l'intimé (nervosité, perte de sommeil, douleurs) doit ainsi être admise avec une vraisemblance confinée à la certitude, même en l'absence de certificats médicaux. Les premiers juges ont ainsi avec raison admis l'existence d'un tort moral donnant lieu à réparation.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/16965/2007 - 2 - 12 -

* COUR D'APPEL *

E. 4.2

L'ampleur de la réparation morale dépend avant tout de la gravité des souffrances physiques ou psychiques consécutives à l'atteinte subie par la victime et de la possibilité d'adoucir sensiblement, par le versement d'une somme d'argent, la douleur morale qui en résulte (ATF 129 IV 22 consid. 7.2; 125 III 269 consid. 2a). En raison de sa nature, l'indemnité pour tort moral, qui est destinée à réparer un dommage qui ne peut que difficilement être réduit à une simple somme d'argent, échappe à toute fixation selon des critères mathématiques, de sorte que son évaluation en chiffres ne saurait excéder certaines limites; l'indemnité allouée doit toutefois être équitable (ATF 129 IV 22 consid. 7.2). S'agissant du montant alloué en réparation du tort moral, toute comparaison avec d'autres affaires doit intervenir avec prudence, puisque le tort moral touche aux sentiments d'une personne déterminée dans une situation donnée et que chacun réagit différemment face au malheur qui le frappe. Cela étant, une comparaison n'est pas dépourvue d'intérêt et peut être, suivant les circonstances, un élément utile d'orientation (arrêts du Tribunal fédéral 4C.118/04 ; 6S.334/2003).

Récemment, la jurisprudence a ainsi, en matière de relations de travail alloué les indemnités suivantes:

- fr. 1'000.- à une employée licenciée pour des motifs fondés, mais dont le licenciement a été porté à la connaissance des collègues de travail avant sa communication à l'intéressée (RSJ 79 395). - fr. 5'000.- à une employée harcelée psychologiquement pendant des mois par un cadre de l'entreprise qui tenait des propos injurieux et dégradants et adoptait des attitudes agressives, cela au vu et au su de l'employeur qui n'a pas réagi (Plädoyer 6/1999 54.). - fr. 5'000.- à un employé en raison d'un état de stress, anxiété avec pré-éclampsie, ayant entraîné une incapacité de travail (CAPH/45/2007). - fr. 7'000.- en raison d'un mobbing suivi d'un licenciement immédiat (CAPH/135/2004). - fr. 10'000.- à un juriste licencié abusivement et stigmatisé en public et par voie de presse en relation avec son appartenance à une secte (ATF 130 III 699). - fr. 15'000.- pour un employé victime de mobbing durant plusieurs mois (CAPH/133/2005). - fr. 20'000.- pour harcèlement sexuel (CAPH/161/2006). - fr. 20'000.- à un architecte soumis pendant plusieurs années au harcèlement psychologique de son employeur, sous la forme de reproches répétés, de l'attribution de tâches subalternes et de l'assignation de lieux de travail inacceptables, ayant

provoqué un état dépressif entraînant plusieurs mois d'incapacité de travail (CAPH du 23.06.1997).

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/16965/2007 - 2 - 13 -

* COUR D'APPEL *

- fr. 25'000.- à une employée harcelée psychologiquement pendant près d'une année, sous la forme d'une mise à l'écart, de pressions vraisemblablement destinées à la faire démissionner, de directives reflétant un autoritarisme déplacé, dur, injuste, blessant, rabaissant et vexatoire, ayant subi d'importants troubles psychiques entraînant une invalidité et une incapacité totale de travailler (arrêt du Tribunal fédéral du 13.10.2004). Compte tenu des circonstances de la bagarre, dont la responsabilité n'incombe pas exclusivement à l'employeur, de la nature des blessures subies (œil au beurre noir, blessure superficielle à une paupière, contusions dans la région du bas du dos) et des conséquences subies (deux mois d'arrêt de travail, nervosité, insomnies), la Cour estime justifiée l'octroi d'une indemnité correspondant à fr. 3'800.-. La quotité et le dies a quo des intérêts moratoires n'est pas spécifiquement contestée et sera dès lors confirmée.

E. 5

Le jugement attaqué sera modifié en conséquence.

Compte tenu de la valeur litigieuse, la procédure reste gratuite. Aucune des parties n'ayant plaidé de manière téméraire, il ne sera pas alloué de dépens.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/16965/2007 - 2 - 14 -

* COUR D'APPEL *

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