

# **GE\_GERICHTE CAPH/26/2015 vom 2. April 2014**

GE Cour de justice, 2014-04-02, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_26\\_2015](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_26_2015)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/26/2015 du 2 avril 2014

IT: GE\_GERICHTE CAPH/26/2015 del 2 aprile 2014

## **Erwägungen**

### **E. 1**

L'appel est dirigé contre une décision finale de première instance rendue dans le cadre d'un litige portant sur une valeur de plus de 10'000 fr. au dernier état des conclusions de première instance (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). Il a été déposé dans le délai de 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC), et il respecte au surplus la forme prescrite (art. 130, 131 et 311 CPC). L'appel est ainsi recevable.

### **E. 2.1**

Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse 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 cocontractant 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; 132 III 115 consid. 2.1).

### **E. 2.2**

Selon l'art. 336 al. 1 let. a CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie. La personnalité englobe toutes les caractéristiques qui servent à individualiser une personne et qui sont dignes d'être protégées par l'ordre juridique (arrêt du Tribunal fédéral 4C.72/2002 du 22 avril 2002 consid. 1a). Le congé n'est pas abusif si la raison a un lien avec le rapport de travail ou porte, sur un point essentiel, un préjudice grave au travail dans l'entreprise. Alors que la première hypothèse vise principalement la correcte exécution de la prestation de travail et le devoir de fidélité par l'employé, la seconde vise avant tout la préservation d'un climat de travail agréable dans l'entreprise (DUNAND, Commentaire du contrat de travail, DUNAND/MAHON, 2013, n. 26 ad art. 336 CO). Le Tribunal fédéral n'a jamais eu à trancher la question controversée de savoir si les traits de caractère sont compris dans les raisons inhérentes à la personnalité, car il a toujours été établi que le caractère difficile de l'employé congédié avait un lien avec le rapport de travail ou portait sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise. Le licenciement n'est en principe pas abusif lorsque le travailleur présente des manquements ou des défauts de caractère qui nuisent au travail en commun (DUNAND, op.cit., n. 33 ad art. 336 CO).

Selon la jurisprudence et la doctrine, pour que le congé soit abusif, il faut qu'il existe un lien de causalité entre le motif répréhensible et le licenciement. En d'autres termes, il faut que le motif illicite ait joué un rôle déterminant dans la décision de la partie de résilier le contrat (arrêt du Tribunal fédéral 4C.262/2003 du 4 novembre 2003 consid. 3, DUNAND, op.cit., n. 7 ad art. 336 CO).

### **E. 2.3**

L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive; cette liste n'est toutefois pas exhaustive et 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, quand il y a une disproportion évidente des intérêts en présence ou lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but. Une violation grossière du contrat, notamment une atteinte grave de la personnalité dans le cadre d'une résiliation, peut rendre celle-ci abusive. Il faut considérer en particulier qu'en vertu de l'art. 328 CO, l'employeur a l'obligation de respecter et de protéger les droits de la personnalité de son employé. Lorsqu'une partie résilie de manière légitime un contrat, elle doit exercer son droit avec des égards. En revanche, un comportement qui ne serait simplement pas convenable ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas. Il n'appartient pas à l'ordre juridique de sanctionner une attitude seulement incorrecte (ATF 136 III 513 consid. 2.3 et les références citées, 132 III 115 consid. 2.2).

### **E. 2.4**

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 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).

### **E. 3.1**

L'appelante soutient en premier lieu avoir été licenciée en raison de sa forte personnalité, de sorte que le congé serait abusif au sens de l'art. 336 al. 1 let. a CO. L'intimée a motivé le congé par les événements du 10 janvier 2011, à savoir le comportement de l'employée, lequel a finalement entraîné le retard d'un vol, ainsi que l'attitude inappropriée de celle-ci à l'égard de ses collègues. Il est établi qu'en raison d'une modification de planning, communiquée au dernier moment comme cela arrivait fréquemment, l'appelante n'a pas été affectée au vol N\_\_\_\_\_, alors qu'elle tenait à s'en occuper. En apprenant ce changement, elle a réagi violemment en s'en prenant "à tout le monde" (témoin M\_\_\_\_\_). L'appelante, qui estimait que ce changement était infondé, reconnaît avoir manifesté son mécontentement au

- 13/17 -

C/7995/2012-3 témoin M\_\_\_\_\_, ainsi qu'à l'assistante de celle-ci. Elle admet également avoir fondu en larmes. Le témoin L\_\_\_\_\_ - qui a relevé que de manière générale

l'appelante était impulsive et pouvait passer du rire aux larmes très rapidement - a déclaré qu'en raison de son état, elle n'avait pas été en mesure le 10 janvier 2011 d'assumer ses tâches, ce qui avait finalement eu pour effet de retarder le départ du vol de la compagnie O \_\_\_\_\_. L'appelante n'a pas démontré que le changement avait été opéré pour lui nuire. Les témoins M \_\_\_\_\_ et L \_\_\_\_\_ ont déclaré que tel n'avait pas été le cas. Les motifs de congé invoqués par l'employeur, avérés, ne sont pas inhérents à la personnalité de l'employée. En tout état, ils sont en relation avec la correcte exécution de la prestation de travail et avec la préservation d'un climat de travail agréable dans l'entreprise, compte tenu de l'importance particulière accordée par l'intimée au tact, au savoir-vivre, au comportement favorisant la collaboration avec les collègues, les supérieurs et les subordonnés, à la politesse ainsi qu'à l'obligeance envers les clients, les partenaires contractuels et les autorités (cf. art. 9.3.2 CCT). Au vu de ce qui précède, c'est à juste titre que le Tribunal a retenu que le motif pour lequel l'intimée a mis un terme au contrat de travail de l'appelante n'était pas abusif au sens de l'art. 336 al. 1 let a CO. Le jugement attaqué sera confirmé sur ce point.

### **E. 3.2**

L'appelante soutenait, dans son mémoire d'appel, que le licenciement lui avait été notifié le 21 janvier 2011 avec effet immédiat, en l'absence de tout juste motif, puis seulement le 24 janvier 2011 de manière ordinaire, ce qui rendait le congé abusif au regard de la façon dont le droit à la résiliation avait été exercé par l'intimée. Cet argument tombe à faux, dans la mesure où selon ses déclarations devant la Cour, l'appelante a parfaitement compris le 21 janvier 2011 déjà, que son licenciement était ordinaire, ce qui lui a été confirmé à diverses reprises par la suite. Même si D \_\_\_\_\_ a pu s'exprimer de manière imprécise, voire inexacte en début d'entretien, ce qui semble être le cas au vu des déclarations de E \_\_\_\_\_ au Tribunal, ce dernier a immédiatement fourni à l'employé les précisions nécessaires. Dès lors, il n'est pas possible de retenir que l'employeur aurait manqué d'égards envers son employée lors de la notification du congé, à un point tel que celui-ci serait abusif. Il est rappelé que la jurisprudence, rappelée ci-dessus sous consid. 2.3, est très restrictive.

### **E. 3.3**

L'appelante soutient enfin que l'intimée n'a pas respecté la procédure de licenciement prévue par le règlement d'entreprise, ce qui rendrait le congé abusif en raison des modalités d'exercice du droit à la résiliation.

- 14/17 -

C/7995/2012-3 Selon l'art. 22.4 du règlement interne de l'intimée, un licenciement ordinaire intervient lorsque, malgré un ou plusieurs avertissements préalables, le collaborateur n'a pas pris les mesures nécessaires pour corriger les dysfonctionnements dont il a connaissance. Contrairement à ce que soutient l'appelante, cette disposition n'entre pas en contradiction avec l'art. 22.1, puisque celui-ci énumère les différentes mesures disciplinaires par ordre de gravité, ce qui ne signifie pas que toutes les sanctions doivent impérativement être prononcées, avant qu'un licenciement ordinaire ou un licenciement immédiat puisse être notifié. Une telle interprétation viderait de sa substance la notion même de licenciement immédiat. Ainsi, il faut admettre que le règlement interne permet à l'employeur de licencier un employé dans le respect du délai de congé, après un seul avertissement. Il résulte de ce qui précède, ainsi que d'une interprétation littérale de l'art. 22.4, que l'avertissement visé par cette disposition ne correspond pas aux deux avertissements (1er et 2ème) prévus à l'art.

22.1 en tant que sanctions disciplinaires. En l'espèce, l'intimée, à qui incombait le fardeau de la preuve, n'a pas établi l'existence d'un blâme qui aurait été notifié à l'employée, par écrit ou oralement, le 18 janvier 2006. Par ailleurs, l'avertissement du 24 juin 2003, intervenu huit ans et demi avant le congé, ne pouvait plus, pris isolément, justifier un licenciement le 21 juin 2011. Enfin, l'intimée n'a pas établi que les plaintes de clients, passagers et collègues, reçues entre décembre 2005 et mai 2009 auraient été portées systématiquement à la connaissance de l'appelante, ni que ces plaintes auraient fait régulièrement l'objet d'avertissements oraux notifiés à l'employée. Le procès-verbal de l'évaluation du 15 novembre 2009 mentionne au contraire qu'entre février 2007 et novembre 2009, l'intimée n'avait reçu aucune réclamation relative au service à la clientèle et que les "Service Managers" étaient satisfaits de l'amélioration du comportement de l'employée. Cela étant, lors de ce même entretien, l'appelante a été avisée par sa supérieure hiérarchique qu'elle devait à l'avenir faire preuve de plus de patience et de délicatesse et faire attention à l'intonation donnée, prendre conscience que si elle était exigeante avec ses interlocuteurs, ceux-ci emploieraient le même ton avec elle, canaliser son énergie et prendre du recul. L'appelante admet que ces objectifs visaient, pour le moins, le "franc-parler" dont elle faisait preuve à l'égard de ses collègues. Dès lors, il faut admettre que le procès-verbal d'évaluation du 15 novembre 2009 contient un avertissement suffisant au sens de l'art. 22. 4 du règlement interne. En définitive, en licenciant l'appelante le 21 janvier 2011 en raison des motifs examinés ci-dessus sous consid. 3.1, l'intimée - qui de surcroît avait constaté que, courant 2010, l'employée s'était disputée en porte d'embarquement avec la collaboratrice d'une société tierce et qu'en janvier 2011 elle avait eu une "prise de bec" avec une collègue (témoin L. \_\_\_\_\_) - n'a pas commis une violation

- 15/17 -

C/7995/2012-3 grossière du contrat, au sens de la jurisprudence restrictive rappelée ci-dessus sous consid. 2.3.

### **E. 3.4**

Au vu de ce qui a été exposé ci-dessus sous consid. 3.2 et 3.3, c'est à bon droit que les premiers juges ont considéré que le licenciement de l'appelante ne pouvait être qualifié d'abusif au regard de la façon dont le droit de résilier a été exercé. Le jugement sera confirmé sur ce point également.

### **E. 4.1**

Aux termes de l'art. 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. Le salarié victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à l'art. 328 al. 1 CO du fait de son employeur ou des auxiliaires de celui-ci peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO. Cette disposition 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. Pour qu'une indemnité pour tort moral soit due, il faut donc que la victime ait subi un tort moral, que celui-ci soit en relation de causalité adéquate avec l'atteinte, que celle-ci soit illicite et qu'elle soit imputable à son auteur, que la gravité du tort moral le justifie et que l'auteur n'ait pas donné satisfaction à la victime autrement (ATF 131 III 26 consid. 12.1). Le travailleur doit ainsi prouver l'acte illicite - violation du contrat -, la gravité de l'atteinte et le tort moral (DUNAND, op. cit., n. 83 ad

art. 328 CO), l'atteinte pouvant être causée par l'inexécution ou la mauvaise exécution d'obligations et la faute de l'employeur étant présumée en application de l'art. 97 al. 1 CO (THEVENOZ, Commentaire romand, CO I, 2012, n. 20 ss. ad art. 99 CO).

#### **E. 4.2**

En l'espèce, l'intimée a licencié l'appelante sur la base de motifs qui ne sont pas abusifs. Il est établi que le congé n'était pas immédiat, mais ordinaire, ce que l'appelante a compris lors de l'entretien du 21 janvier 2011, contrairement à ce qu'elle semble avoir indiqué au témoin GRIN, son médecin, le 4 février 2011. Ainsi, la condition de l'atteinte illicite à la personnalité de l'employée n'est manifestement pas réalisée. A juste titre, l'appelante ne formule aucun grief à l'encontre du refus du Tribunal de lui accorder une indemnité en raison de prétendues rumeurs qui auraient été colportées à son encontre, de sorte que la Cour ne reviendra pas sur ce point. Au vu de ce qui précède, c'est à bon droit que le Tribunal a considéré que l'appelante ne pouvait prétendre à aucune indemnité pour tort moral. En conséquence, le jugement sera confirmé sur ce point également.

- 16/17 -

C/7995/2012-3

#### **E. 5**

Compte tenu de la valeur litigieuse, la procédure est gratuite (art. 116 CPC, art. 19 al. 3 let. c LACC). Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \*

- 17/17 -

C/7995/2012-3 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 29 avril 2014 par A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/120/2014 rendu le 2 avril 2014 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/7995/2012. Au fond : Confirme ce jugement. Dit que la procédure est gratuite. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Monsieur Ivo BUETTI, président; Monsieur Tito VILA, juge employeur, Madame Monique LENOIR, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

Le président : Ivo BUETTI

La greffière : Véronique BULUNDWE-LÉVY

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.