

GE_GERICHTE CAPH/39/2023 vom 11. August 2022

GE Cour de justice, 2022-08-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_39_2023

FR: GE_GERICHTE CAPH/39/2023 du 11 août 2022

IT: GE_GERICHTE CAPH/39/2023 del 11 agosto 2022

Erwägungen

E. 1

L'appel est recevable contre les décisions finales et incidentes lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). En l'espèce, la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., de sorte que la voie de l'appel est ouverte. Déposé dans le délai utile de trente jours et selon la forme prescrite par la loi (art. 311 al. 1 CPC), l'appel est recevable.

E. 2

La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (art. 157 CPC en lien avec l'art. 310 let. b CPC ; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4D_72/2017 du 19 mars 2018 consid. 2).

- 14/21 -

C/22601/2019-2 L'état de fait dressé ci-dessus par la Cour intègre dès lors les faits pertinents que l'appelante reproche au Tribunal d'avoir omis.

E. 3

février 2015 consid. 5.1; 4A_680/2012 du 7 mars 2013 consid. 5.2; 4A_381/2011 du 24 octobre 2011 consid. 4; 4C.343/2003 du 13 octobre 2004 consid. 3.1).

E. 3.1

Selon l'art. 336a al. 1 et 2 CO, la partie qui a résilié abusivement doit à l'autre une indemnité à fixer par le juge et correspondant à six mois de salaire au plus. Le montant doit être évalué selon les règles du droit et de l'équité, conformément à l'art. 4 CC. Il faut notamment prendre en considération la gravité de la faute commise par l'employeur, une éventuelle faute concomitante du travailleur, la gravité de l'atteinte à sa personnalité, son âge, la durée et l'intensité de la relation de travail, les effets du licenciement et les difficultés de réinsertion dans la vie économique (ATF 123 III 391 consid. 3; voir aussi ATF 123 III 246 consid. 6a p. 255).

En réservant, à l'art. 336a al. 2 in fine CO, les dommages-intérêts que la victime du congé pourrait exiger à un autre titre, le législateur a laissé ouvert le droit du travailleur de réclamer la réparation du préjudice résultant d'une cause autre que le caractère abusif du congé. Les indemnités des art. 336a et 337c al. 3 CO couvrent en principe tout le tort moral subi par le travailleur licencié. Le Tribunal fédéral admet toutefois l'application cumulative de l'art. 49 CO dans des situations exceptionnelles, lorsque l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur est grave au point qu'une indemnité correspondant à six mois de

salaires ne suffisent pas à la réparer (ATF 135 III 405 consid. 3.1).

E. 3.2

L'art. 328 al. 1 CO impose à l'employeur de protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. Le harcèlement psychologique, ou mobbing, constitue une violation de l'art. 328 CO. La jurisprudence le définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement peut éventuellement être considéré comme supportable, alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée. Il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'a pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs. Le harcèlement est généralement difficile à prouver, si bien que son existence peut être admise sur la base d'un faisceau d'indices convergents, tout en gardant à l'esprit qu'il peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour

- 15/21 -

C/22601/2019-2 tenter de se protéger contre des remarques et mesures justifiées (arrêts du Tribunal fédéral 4A_215/2022 du 23 août 2022 consid. 3.1; 4A_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 4.1.1; 4A_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 2.2; 4A_381/2014 du

E. 3.3

En l'occurrence, l'existence d'un licenciement abusif est acquise - puisqu'elle n'a pas été remise en cause par l'intimée - pour les motifs retenus par les premiers juges, à savoir l'atteinte à la personnalité de l'appelante du fait de la non intervention de D_____ aux fins d'endiguer le conflit existant avec S_____.

Pour arrêter le montant de l'indemnité due du chef de ce licenciement abusif, le Tribunal a pris en compte la durée de l'emploi, de quatre ans et demi, les circonstances que le travail de l'employée donnait satisfaction et qu'un poste lui avait été offert dans le cadre de la restructuration du groupe, ainsi que l'absence d'effets économiques du congé et l'absence d'atteinte à la santé.

Le premier élément retenu par le Tribunal est exact et pertinent dans le cadre de la fixation de l'indemnité. Le deuxième élément ne reflète pas la position complète de l'intimée, puisque celle-ci a souligné que certains pans de l'activité de son employée ne convenaient pas s'agissant de la gestion du personnel, thèse assise par le témoignage S_____ (certes à apprécier avec réserve compte tenu de l'hostilité existant entre les deux employés) et les déclarations de D_____. Il peut toutefois être compris de cette motivation elliptique que le Tribunal a tenu compte de la manifeste implication importante de l'intimée dans l'accomplissement de ses tâches. Les troisième et quatrième éléments sont conformes au dossier et pertinents, l'appelante ne renvoyant à aucun allégué formulé sur le sujet, encore moins à une preuve concrète que le Tribunal aurait négligée, telle une décision de refus de prestation de chômage ou une constatation médicale venant établir une quelconque atteinte à la santé. Certes, sur ce dernier point, divers témoins ont fait état de plaintes de l'appelante, ce qui n'est pas suffisant pour démontrer la réalité de l'effet néfaste évoqué dans l'appel.

Enfin, il est vrai que le Tribunal ne s'est pas arrêté aux circonstances postérieures au congé; celles-ci ne revêtent cependant pas une telle particularité qu'elles commanderaient de leur accorder un poids significatif.

Pour le surplus, le Tribunal n'a pas retenu l'existence d'un harcèlement sur la personne de l'appelante. Ce faisant, il a correctement apprécié les éléments du dossier. S'il est exact que le jugement ne retient pas dans sa partie en fait le contenu des divers échanges de courriels que l'appelante a visés, sans d'ailleurs en alléguer strictement la teneur, il n'en demeure pas moins qu'aucun de ceux-ci ne recèle d'indices constitutifs d'un harcèlement psychologique. On n'y trouve en particulier pas trace du dénigrement, de l'insistance et de l'acharnement prétendus

- 16/21 -

C/22601/2019-2 par l'appelante. Certes, S_____, après avoir identifié plusieurs anomalies voire manquements dans le travail de l'appelante (semble-t-il non sans raison en tant qu'ils compromettaient les intérêts à tout le moins financiers de l'intimée), a clairement montré son opinion, de façon péremptoire voire didactique (cf courriels du 21 août 2018, du 26 août 2018, ainsi que les notes de juin et octobre 2018) et sans précaution de langage, mais toujours dans une rédaction correcte; lorsqu'il n'avait pas reçu de réponse, ou pas la réponse qu'il attendait, il est revenu à la charge (cf courriels des 7 et 15 mai 2018, du 22 mai 2018, du 13 août 2018, du 11 septembre 2018) ou en a fait part à son supérieur, procédé qui n'est pas critiquable en soi, et ne saurait être considéré comme relevant du harcèlement. Il est concevable que l'appelante, dont l'ancienneté et la position hiérarchique étaient supérieures, en ait été offusquée, et surtout qu'elle ait ensuite ressenti avec dépit que l'intimée ait pris parti en sa défaveur, malgré son implication indiscutable et satisfaisante dans d'autres domaines que ceux examinés par S_____. Au demeurant, l'appelante était manifestement en position de répondre à celui-ci avec une certaine virulence, comme cela résulte en particulier de l'échange du 17 septembre 2018 et du courriel du 18 septembre 2018. Il ressort par ailleurs des déclarations des parties et du témoin S_____, ainsi que des échanges de courriels du 3 avril 2018, que la mésentente et l'absence de communication étaient caractérisées de part et d'autre, et des témoignages AB_____, Z_____, T_____, V_____ en particulier que l'appelante s'en plaignait, et faisait tout ce qui était en son pouvoir pour éviter les interactions, qu'elle redoutait, avec son collègue. Ce dernier a certes, à une reprise, le 26 octobre 2018, usé d'une formule à tout le moins indélicate, mais dans une correspondance directe avec D_____, sans copie à des tiers, et dans le cadre de griefs qu'il tentait d'étayer, postérieurement à la notification du licenciement. Appréciables dans leur ensemble, ces circonstances ne révèlent pas de harcèlement psychologique au sens rappelé ci-dessus.

Ainsi, tout bien considéré, le Tribunal n'a pas mésusé de son pouvoir d'appréciation dans la fixation de l'indemnité de l'indemnité prévue à l'art. 336a CO.

A bien la comprendre, l'appelante, dans sa demande du 1er mai 2020, a fondé sa prétention en indemnité pour tort moral sur les mêmes faits que ceux qu'elle a invoqués à l'appui de ses conclusions en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif. Dès lors, et compte tenu des principes rappelés ci-dessus, l'indemnité octroyée couvre tout aspect relevant du tort moral, comme l'ont correctement retenu les premiers juges.

Les griefs de l'appelante sont ainsi infondés.

- 17/21 -

C/22601/2019-2

E. 4

L'appelante reproche au Tribunal le calcul du montant des jours de vacances. Selon elle, elle aurait droit à 21'906 fr. 35, soit 104 jours à 561 fr. 79 le jour (132'000 fr. x 10,64% / 25 jours), sous déduction de 36'520 fr.

E. 4.1

L'art. 17 al. 1 CCNT prévoit que le collaborateur a droit à 5 semaines de vacances par année (35 jours civils par année, 2,92 jours civils par mois). A la fin des rapports de travail, les jours de vacances qui n'ont pas encore été pris doivent être indemnisés à raison de 1/30 du salaire mensuel brut (art. 17 al. 5 CCNT hôtellerie).

E. 4.2

En l'espèce, il n'est plus disputé que la CCNT pour l'hôtellerie et la restauration s'applique aux rapports de travail ayant lié les parties. Il est constant que les parties ont signé un décompte le 7 novembre 2018 établissant un solde de 104 jours à la fin de l'année 2018, sans autres détails relatifs à la rémunération. Il est par ailleurs acquis, de par le jugement, que la base de rémunération devait être celle du dernier salaire, soit 11'000 fr. par mois. Reste seule litigieuse la question de l'application de l'art. 17 al. 5 CCNT. L'appelante, pour asseoir sa prétention financière liée à 104 jours – chiffre accepté par l'intimée – a pris en considération un droit annuel supérieur aux jours de vacances prévus dans le contrat de travail (25 jours), puisqu'elle a articulé le chiffre de 26 jours dont elle n'aurait pas bénéficié en 2015, 2016 et 2017, et puisqu'elle a allégué avoir eu 50 jours effectifs de vacances environ sur une période (du 1er août 2014 au 31 décembre 2018, soit 4 ans et 5 mois) totalisant un droit aux vacances prétendu de 150 jours. Le calcul qu'elle propose en procédure, fondé sur le droit annuel contractuel de 25 jours (au "tarif" de 561 fr. le jour), ne peut donc logiquement être rapporté au chiffre total de 104 jours, basé, à teneur des allégués de fait, sur un droit annuel de 35 jours qui procède du premier alinéa de l'art. 17 de la CCNT. Or, les deux parties, en souscrivant au décompte du

E. 7

L'appelante, qui succombe, supportera les frais de son appel, arrêtés à 2'300 fr. (art. 71 RTFMC), compensés avec l'avance opérée, acquise à l'Etat de Genève. Il ne sera pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

- 21/21 -

C/22601/2019-2 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 2 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 14 septembre 2022 par A_____ contre le jugement JTPH/253/2022 rendu le 11 août 2022 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/22601/2019-2. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toute autre conclusion. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel à 2'300 fr, compensés avec l'avance opérée, acquise à l'Etat de Genève. Les met à la charge de A_____. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Sylvie DROIN, présidente; Madame Fiona MAC PHAIL, juge employeur; Monsieur Kasum VELII, juge salarié; Monsieur Javier BARBEITO, greffier.

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.