

# **GE\_GERICHTE CAPH/40/2013 vom 17. Mai 2013**

GE Cour de justice, 2013-05-17, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_40\\_2013](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_40_2013)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/40/2013 du 17 mai 2013

IT: GE\_GERICHTE CAPH/40/2013 del 17 maggio 2013

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Selon l'art. 308 CPC, l'appel est recevable contre les décisions finales et incidentes de première instance, lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins.

L'appel peut être formé pour violation du droit et constatation inexacte des faits (art. 310 CPC).

Le présent appel, formé dans les délais et forme prévus par la loi, est recevable (art. 311 al. 1 CPC; valeur litigieuse : 62'400 fr.).

### **E. 2.1**

Selon l'art. 47 al. 1 let. f CPC, les magistrats et les fonctionnaires judiciaires se récuse s'ils pourraient être prévenus de toute autre manière, notamment en raison d'un rapport d'amitié ou d'inimitié avec une partie ou son représentant.

Le magistrat concerné fait état en temps utile d'un motif de récusation possible et se récuse lorsqu'il considère que le motif est réalisé (art. 48 CPC). La partie qui entend obtenir la récusation d'un magistrat la demande au tribunal aussitôt qu'elle a eu connaissance du motif de récusation. Elle doit rendre vraisemblables les faits qui motivent sa demande (art. 49 al. 1 CPC).

### **E. 2.2**

En l'espèce, la demande de récusation formulée en appel est tardive, puisque l'appelante avait déjà connaissance, en première instance, de la qualité de juge assesseur employeur de D\_\_\_\_\_ et connaissait, depuis à tout le moins l'audience de débats d'instruction du 8 mai 2012, la présidence du juge G\_\_\_\_\_. Or, elle n'a fait valoir alors aucun motif de récusation (cf. A.q. ci-dessus et demande p. 3 let. I, 1er §). Le grief n'est, dès lors, pas recevable, de sorte qu'il n'est pas nécessaire d'examiner son fondement. Il ne saurait être question d'annuler le jugement attaqué pour ce motif.

### **E. 2.2.1**

et la référence citée). L'employeur ne doit pas formuler des accusations accablantes si ses soupçons ne reposent sur aucun élément sérieux (ibidem). Même si les faits sont exacts, la stigmatisation à l'égard de tiers peut constituer, de

- 11/15 -

C/15519/2011-3 la part de l'employeur, une violation de son devoir de protéger la personnalité du travailleur (ibidem).

4.2.1. En l'espèce, le contrat de travail a été résilié dans le délai légal de deux mois pour la fin d'un mois (art. 335c al. 1 CO) et au terme de la période de protection (art. 324a CO), ce qui n'est pas contesté par l'appelante.

L'employeur a résilié le contrat, par lettre du 27 novembre 2010, sans indiquer de motif et peu après réception de l'offre de l'employée du 16 novembre 2010 de mettre un terme au contrat de travail. L'employeur pouvait légitimement inférer de cette offre que l'appelante ne voulait plus être à son service. C'est d'ailleurs le motif que l'intimée a invoqué dans la réponse à la demande et qui apparaît en accord avec les faits établis.

Pour sa part, l'appelante soutient confusément en première instance que le vrai motif de son licenciement serait le recours à un syndicat, puis, en appel, à l'OCIRT. Aucun élément du dossier n'appuie toutefois cette thèse. L'employée n'a, au demeurant, pas contesté qu'elle avait formulé une proposition de fin des rapports de travail, certes sous condition.

L'employée n'est ainsi pas parvenue à rendre plus plausible le motif qu'elle soutient et fictif celui de son employeur. Le congé n'est, dès lors, pas abusif, de sorte qu'aucune indemnité n'est due de ce chef.

4.2.2. Antérieurement ou postérieurement à l'événement du 25 mai 2010, il n'existe pas de signes de mobbing à l'encontre de l'appelante. Pour la période avant cette date, l'appelante l'a admis en comparution personnelle (ci-dessus, En fait, let. A.k., et audience du 17 octobre 2012, p. 2), les témoins E\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_ l'ont confirmé et C\_\_\_\_\_ n'avait pas eu à se plaindre de son employée. Postérieurement à cette date, le témoin E\_\_\_\_\_ n'avait pas constaté de mobbing et l'employée n'avait pas repris son travail, puisqu'elle était en arrêt maladie. Or, les quelques contacts qu'elle a eus avec l'employeur jusqu'à la fin des relations contractuelles (courrier du 14 octobre 2010, entretiens des 8 novembre 2010 et 6 décembre 2010) ont eu pour objet de clarifier son statut en relation avec les indemnités journalières, respectivement de la libérer de son obligation de travailler, de sorte qu'on ne saurait y déceler la trace d'un mobbing.

Par ailleurs, il ne ressort pas de la procédure que l'employeur aurait entravé l'appelante dans sa liberté de consulter un syndicat ni qu'il s'en serait offusqué ou aurait procédé à des représailles à la suite des démarches qu'elle avait entreprises auprès de l'OCIRT et des recommandations qui s'en sont suivies.

S'il n'était pas illégitime que l'employeur questionne l'appelante à la suite du vol, puisqu'elle était responsable de la caisse contenant le produit de la vente des carnets de tickets restaurant et occupait le bureau visité, force est de relever que l'enquête interne, qui a abouti au rapport du 28 mai 2010, n'a pas été menée avec toute la réserve objective qui pouvait être attendue de l'employeur. En effet, E\_\_\_\_\_ n'avait pas pu apporter des arguments sur le déroulement des faits,

- 12/15 -

C/15519/2011-3 puisqu'elle s'était heurtée à la conviction de son supérieur hiérarchique D\_\_\_\_\_. Dans le même sens, J\_\_\_\_\_ avait exclu une quelconque mise en scène de la part de l'employée, ce qui ne ressortait pas du rapport interne, mais de ses déclarations à la Police Judiciaire. Ainsi, des pistes alternatives n'avaient pas été explorées, alors que d'autres personnes fréquentaient encore le bâtiment en fin de journée du vendredi 21 mai 2010, après le départ de l'appelante.

Selon le témoignage de E\_\_\_\_\_, qui en avait entendu les termes depuis l'extérieur du bureau, l'entretien du 28 mai 2010 avait été houleux, et D\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_ s'étaient montrés très insistants envers l'appelante et de parti pris. Compte tenu de la situation antérieure de l'appelante, dont C\_\_\_\_\_ n'avait jamais eu à se plaindre, de ses sept années de service et de l'absence de preuve à son encontre, le comportement adopté envers l'employée était excessif.

S'ajoute à cette considération que les soupçons nourris à l'endroit de l'appelante ne sont pas restés confidentiels, comme ils auraient dû l'être, mais ont été communiqués à d'autres collaborateurs.

Il résulte de ce qui précède que l'employeur a porté illicitement atteinte à la personnalité de l'appelante et que la dépression subie par celle-ci, dont aucun autre facteur n'a été mis en évidence, se trouve chronologiquement en lien avec ces circonstances. En revanche, l'employeur ne peut pas être tenu pour responsable des suites que la Police Judiciaire a données à sa plainte pénale. Il convient d'examiner dans quelle mesure l'appelante peut prétendre à réparation.

4.3.1. Selon l'art. 49 CO, 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 (al. 1). Le juge peut substituer ou ajouter à l'allocation de cette indemnité un autre mode de réparation (al. 2).

Pour justifier l'allocation d'une indemnité pour tort moral fondée sur l'art. 49 al. 1 CO, il ne suffit pas que le tribunal constate une violation de l'obligation faite à l'employeur de protéger la personnalité du travailleur découlant de l'art. 328 CO; encore faut-il 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 (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_178/2010 du 14 mai 2010 consid. 5.1 et la référence citée).

La désapprobation judiciaire du comportement de l'employeur peut constituer un mode de réparation au sens de l'art. 49 al. 2 CO (arrêt du Tribunal fédéral 4C.177/2003 du 21 octobre 2003 consid. 4.2.3).

4.3.2. En l'espèce, la désapprobation judiciaire de l'attitude des supérieurs hiérarchiques de l'appelante constitue une forme de réparation nécessaire, mais non suffisante. En sus, il convient de lui allouer une somme d'argent à titre de

- 13/15 -

C/15519/2011-3 réparation morale. Compte tenu de l'importance de la société intimée, de l'ancienneté de l'employée, d'une enquête interne en partie dirigée, de la réaction disproportionnée de l'employeur lors de l'entretien du 28 mai 2010, des soupçons portés ouvertement sur l'employée, de l'absence de confidentialité et du long arrêt de travail qu'elle a ensuite subi, il se justifie de lui allouer une indemnité pour tort moral de 3'000 fr.

L'appelante a demandé des intérêts moratoires à partir du 1er février 2011, qui lui seront alloués, cette date étant postérieure au jour de l'acte générateur de responsabilité (28 mai 2010).

### **E. 3.1**

Aux termes de l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a), c'est-à-dire en principe dans l'acte d'appel ou la réponse, et s'ils ne pouvaient l'être devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b). La Cour examine en principe d'office la recevabilité des pièces produites en appel (art. 57 CPC; REETZ/HILBER, in *Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung [ZPO]*, SUTTER-SOMM/HASENBÖHLER/LEUENBERGER [éd.], 2013, n. 26 ad art. 317 CPC).

- 10/15 -

C/15519/2011-3

### **E. 3.2**

En l'espèce, le certificat médical du 14 janvier 2013 a été dressé postérieurement à la décision entreprise, de sorte que cette pièce nouvelle est recevable.

S'agissant de la démarche de l'appelante auprès de l'OCIRT, celle-ci avait déjà été exposée en première instance (cf. audience de comparution personnelle du 17 octobre 2012, p. 2), de sorte qu'il ne s'agit pas d'un nouvel allégué. En tant qu'elle soutient que celle-ci a contribué aux représailles de son employeur, il s'agit d'une nouvelle argumentation juridique, qui est recevable.

### **E. 4.1**

Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une 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 fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_99/2012 du 30 avril 2012 consid. 2.2.1; ATF 136 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.1). 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 (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_99/2012 du 30 avril 2012 consid. 2.2.1 et les références citées).

Ainsi, un congé peut être considéré comme abusif en raison de la manière dont il est donné. Même lorsque la résiliation est légitime, celui qui exerce son droit de mettre fin au contrat doit agir avec des égards; le congé doit être considéré comme abusif si l'employeur porte une grave atteinte aux droits de la personnalité du travailleur dans le contexte d'une résiliation; un comportement simplement inconvenant ne suffirait pas (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_99/2012 du 30 avril 2012 consid. 2.2.1 et les références citées). L'obligation de l'employeur de protéger la personnalité du travailleur, résultant de l'art. 328 al. 1 CO, englobe notamment l'honneur personnel et professionnel (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_99/2012 du 30 avril 2012 consid. 2.2.1 et la référence citée). L'employeur ne doit pas stigmatiser, de manière inutilement vexatoire et au-delà du cercle des intéressés, le comportement du travailleur (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2). Il y a atteinte grave aux droits de la personnalité lorsque l'employeur formule des accusations lourdes qui se révèlent infondées alors qu'il ne disposait d'aucun indice sérieux ou n'avait fait aucune recherche en vue d'établir les faits (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_99/2012 du 30 avril 2012 consid.

### **E. 4.4**

Enfin, l'appelante fait valoir une prétention en dommages-intérêts de 17'040 fr. en raison du mobbing de son employeur, même avant l'épisode policier, du fait qu'elle a subi une visite domiciliaire de la police, à laquelle sa fille a assisté, et parce qu'elle a été convoquée par l'intimée en décembre 2010 sous la menace de ne plus percevoir son salaire et en violation des règles sur la représentation syndicale.

L'atteinte à la personnalité de l'appelante en raison de l'attitude de l'intimée à la suite de la disparition de l'argent a déjà été considérée ci-dessus, dans le cadre de la réparation de son tort moral. Ensuite, il a été précisé ci-dessus que l'employeur ne pouvait pas être tenu responsable des suites que la police avait données à sa plainte pénale. S'agissant de la convocation en décembre 2010, l'appelante aurait pu demander à son employeur de s'adresser préalablement à son syndicat et se rendre à ce rendez-vous accompagnée d'une personne de confiance. En tout état de cause, la prise de contact directe de l'employeur avec l'appelante ne porte pas atteinte à sa personnalité et ne justifie pas une indemnisation. Elle sera, dès lors, déboutée de ce chef de conclusions.

#### **E. 4.5**

L'appel est partiellement fondé, de sorte que le jugement entrepris sera modifié dans ce sens.

#### **E. 5**

Les frais judiciaires liés à la présente décision seront fixés à 300 fr. (art. 71 du Règlement genevois du 22 décembre 2010 fixant le tarif des frais en matière civile, RTFMC, E 1 05.10). L'appelante a obtenu gain de cause sur le principe d'une indemnité pour tort moral, mais n'a obtenu qu'une faible part de la quotité demandée (3'000 fr. sur 11'360 fr.) et a été déboutée de ses deux autres prétentions (licenciement abusif et dommages-intérêts). Il se justifie dès lors de répartir ces frais à parts égales entre les parties. L'appelante a d'ores et déjà versé une avance de 300 fr., acquise à l'Etat (art. 111 al. 1 CPC). L'intimée sera, par conséquent, condamnée à lui rembourser le montant de 150 fr. Il n'est pas alloué de dépens ni d'indemnité pour la représentation en justice dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 2 LaCC).

- 14/15 -

C/15519/2011-3

#### **E. 6**

La valeur litigieuse, au sens de l'art. 74 al. 1 let. a LTF, est supérieure au seuil de 15'000 fr. qui ouvre la voie du recours en matière civile au Tribunal fédéral (art. 72 al. 1 LTF). \* \* \* \*

- 15/15 -

C/15519/2011-3 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 : À la forme : Déclare recevable l'appel formé par A\_\_\_\_\_ contre la décision rendue le 18 décembre 2012 (JTPH/132/2012) par le Tribunal des prud'hommes. Au fond : Annule le chiffre 2 du dispositif de cette décision et statuant à nouveau : Condamne B\_\_\_\_\_ SA à verser à A\_\_\_\_\_ le montant net de 3'000 fr. plus intérêts à 5 % dès le 1er février 2011. Confirme le jugement entrepris pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires de l'appel à 300 fr. Les mets à parts égales à la charge de chacune des parties et dit qu'ils sont compensés avec l'avance de frais de même montant

fournie par A\_\_\_\_\_, qui reste acquise à l'Etat. Condamne B\_\_\_\_\_SA à rembourser 150 fr. à ce titre à A\_\_\_\_\_. Siégeant : Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Guido AMBUHL, juge employeur, Madame Agnès MINDER JAEGER, juge salariée, Madame Anne-Lise JAQUIER, greffière.

Indication des voies de recours: 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.