

## **GE\_GERICHTE CAPH/45/2015 vom 25. Juni 2014**

GE Cour de justice, 2014-06-25, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_45\\_2015](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_45_2015)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/45/2015 du 25 juin 2014

IT: GE\_GERICHTE CAPH/45/2015 del 25 giugno 2014

### **Erwägungen**

#### **E. 31**

octobre 2011. Son médecin a en effet expliqué, en se fondant sur son expérience, que l'intimé était déjà en dépression lorsqu'il avait pris rendez-vous la semaine précédente. Le rapport d'analyse psychiatrique du 2 décembre 2011 confirme en outre que sa dépression était liée à un harcèlement qu'il estimait avoir subi au travail et qu'elle ne résultait pas exclusivement du licenciement. La thèse de l'appelante selon laquelle l'incapacité de travail de l'intimé serait survenue seulement à la suite de la réception du congé tombe ainsi à faux. L'appelante reproche également au Tribunal d'avoir ignoré le fait que l'intimé avait accusé réception de son licenciement le jour même sans en contester la validité. Or, la jurisprudence ne subordonne pas la protection contre le congé à l'annonce immédiate ou très rapide de l'incapacité de travail, sauf abus de droit. Il ne peut au demeurant pas être reproché à l'intimé, eu égard de surcroît à la dépression dont il souffrait à ce moment, d'avoir tardé sur ce plan en contestant la validité de son congé le 3 novembre 2011, soit deux jours après l'avoir reçu. La résiliation du 28 octobre 2011, acte sujet à réception, a ainsi été reçue par l'intimé le 31 octobre 2011 à 9h18, alors qu'il se trouvait sans sa faute en incapacité de travail, de sorte que le premier congé est nul. 3.4 En ce qui concerne le congé du 30 janvier 2012, l'appelante ne conteste pas qu'il est parvenu à l'intimé à ce moment où il se trouvait encore en incapacité de travail pour cause de dépression. Elle considère cependant que la période de protection dont ce dernier bénéficiait au sens de l'art. 336c al. 1 let. b CO était de 90 jours à partir du début de l'incapacité de travail, et non de 180 jours comme retenu par le premier juge, en conséquence de quoi elle était dès lors échue au 30 janvier 2012.

- 16/26 -

C/20656/2012-5 L'intimé a débuté son activité au service de l'appelante le 1er octobre 2009 et a été licencié le 31 octobre 2011, ce qui représente une durée de deux ans et un mois. Ainsi, lorsque son contrat de travail a été résilié par l'appelante, l'intimé se trouvait dans sa troisième année d'activité et était au bénéfice d'un délai de protection de 90 jours selon l'art. 336 c al. 1 let. b CO. L'intimé avait cependant déjà travaillé pour l'appelante pendant une période antérieure de dix ans, du 1er août 1998 au 31 août 2008. Selon son opinion, en vertu de l'art. 3.3 du contrat de travail, cette précédente activité entraine en ligne de compte pour calculer le délai de protection contre le congé, de sorte qu'il devait être considéré dans sa 13ème année d'activité au moment de son licenciement et bénéficier d'une période de protection de 180 jours. Une telle interprétation, retenue par le premier juge, conduit à un allongement du délai prévu par l'art. 336c al. 1 let. b CO, ce qui est autorisé dans la mesure où les parties peuvent déroger à cette disposition en faveur du travailleur. Mais cette interprétation est contestée par l'appelante. Selon elle, l'art. 3.3 du contrat a exclusivement trait à la prime d'ancienneté due à l'employé, au sujet de laquelle son règlement prévoyait

des dispositions spécifiques (art. 4.2). 3.4.1 Selon l'art. 18 al. 1 CO, pour apprécier la forme et les clauses d'un contrat, il y a lieu de rechercher la réelle et commune intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention. Même s'il est apparemment clair, le sens d'un texte accepté par les parties n'est en effet pas forcément déterminant, de sorte que l'interprétation purement littérale est prohibée. Lorsque la teneur d'une clause contractuelle paraît limpide à première vue, il peut résulter d'autres éléments du contrat, du but poursuivi par les parties ou d'autres circonstances que le texte de cette clause ne restitue pas exactement le sens de l'accord conclu. Il n'y a cependant pas lieu de s'écarter du sens littéral du texte adopté par les cocontractants lorsqu'il n'y a aucune raison sérieuse de penser que celui-ci ne corresponde pas à leur volonté. Une interprétation stricte selon la lettre s'impose également lorsque les parties sont expérimentées en affaires et familières des termes techniques utilisés (ATF 135 III 295 consid. 5.2 et 131 III 606 consid. 4.2; arrêt du Tribunal fédéral 5A\_59/2013 du 10 janvier 2014 consid. 5.3.1). Le juge doit rechercher, dans un premier temps, la réelle et commune intention des parties (interprétation subjective), le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices; si elle aboutit, cette démarche conduit à une constatation de fait. S'il ne parvient pas à déterminer cette volonté, ou s'il constate qu'une partie n'a pas compris la volonté manifestée par l'autre, le juge doit découvrir quel sens les

- 17/26 -

C/20656/2012-5 parties pouvaient ou devaient donner, de bonne foi, à leurs manifestations de volonté réciproques (principe de la confiance); il s'agit d'une question de droit. Cette interprétation objective s'effectue non seulement d'après le texte et le contexte des déclarations, mais également sur le vu des circonstances qui les ont précédées et accompagnées, à l'exclusion des événements postérieurs (ATF 135 III 295 consid. 5.2, 132 III 626 consid. 3.1 et 132 III 268 consid. 2.3.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_116/2014 du 17 juillet 2014 consid. 5.1). L'interprétation subjective l'emporte sur l'interprétation objective. Si, contrairement à ce principe, le juge recherche d'emblée la volonté objective et estime que la volonté subjective divergente d'une partie, pourtant alléguée régulièrement et en temps utile, n'est pas pertinente, il viole les règles du droit fédéral sur la conclusion (art. 1 CO) et l'interprétation (art. 18 CO) du contrat. Le fardeau de l'allégation et le fardeau de la preuve de l'existence et du contenu d'une volonté subjective qui s'écarte du résultat de l'interprétation objective (ou normative) sont à la charge de la partie qui s'en prévaut (ATF 125 III 305 consid. 2b, 123 III 35 consid. 2b et 121 III 118 consid. 4b/aa; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_116/2014 du 17 juillet 2014 consid. 5.1). Subsidiairement, si l'interprétation selon le principe de la confiance ne permet pas de dégager le sens de clauses ambiguës, celles-ci sont à interpréter en défaveur de celui qui les a rédigées, en vertu de la règle "in dubio contra stipulatorem" (ATF 133 III 61 consid. 2.2.2.3 et 122 III 118 consid. 2a; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_663/2010 du 28 février 2011 consid. 2.1). 3.4.2 Contrairement à l'opinion exprimée par l'appelante, aucun accord des parties au sujet de la portée de l'art. 3.3 du contrat ne se dégage du dossier. L'intimé a en effet expliqué avoir demandé qu'une clause prenant en compte ces années d'ancienneté soit incluse dans son contrat. Il avait à l'esprit, selon ses explications, une clause de portée générale figurant dans un modèle de contrat en français sur la base duquel son contrat avait été rédigé. Cela a été confirmé par le témoin L\_\_\_\_\_, s'étant souvenue s'être inspirée d'une clause d'ancienneté de portée générale en langue française pour rédiger le contrat en anglais. Immédiatement après la

seconde résiliation du contrat par l'appelante le 30 janvier 2012, l'intimé s'est au surplus référé à l'art. 3.3 du contrat en objectant qu'il devait être considéré dans sa 13<sup>ème</sup> année de service et que le délai de protection était de 180 jours. Le sens littéral de cette clause est certes univoque (cf. infra point 3.4.3), comme l'argue l'appelante, mais une telle caractéristique n'est pas suffisante pour fonder un accord des parties, lesquelles ont pu, volontairement ou par mégarde, utiliser une formulation trop restrictive. L'intimé, bien que directeur du département chargé des ressources humaines de l'appelante, n'apparaît par ailleurs pas être habitué aux clauses des contrats de

- 18/26 -

C/20656/2012-5 travail de son employeur, dont la rédaction semble plutôt être l'apanage du département juridique. C'est en effet une employée de ce département, soit le témoin précité, qui a été chargée de rédiger le contrat de l'intimé, que son directeur a ensuite vérifié. Il n'y a ainsi pas lieu de s'en tenir strictement au sens littéral de l'art. 3.3 du contrat des parties, au motif que l'intimé était habitué aux termes qui y ont été utilisés et, plus généralement, à la lecture des contrats de travail de l'appelante. Il ne résulte enfin pas du dossier, en particulier d'une quelconque déclaration de l'un des représentants de l'appelante, que cette dernière ait eu la volonté lors de la signature du contrat, contrairement à celle qu'elle exprime depuis le début du litige, de conférer à l'art. 3.3 du contrat une portée générale. La réelle et commune intention des parties au sujet de la portée de l'art. 3.3 du contrat n'étant pas prouvée, il y a lieu de rechercher le sens que les parties devaient lui donner, de bonne foi, en signant ledit contrat. 3.4.3 Comme observé ci-avant, le sens littéral de la cause est dépourvu d'ambiguïté. Le terme de "seniority premium" désigne en effet clairement la prime d'ancienneté, et aucun élément du texte ne suggère une portée plus générale. L'intimé n'a à aucun moment allégué qu'il ne maîtrisait pas suffisamment la langue anglaise pour le comprendre. Le fait que cette clause figure sous la rubrique "début et durée du contrat" et non sous celle ayant trait à la rémunération du travailleur ne permet pas d'en conclure qu'elle doit être interprétée de manière contraire à sa lettre. Il ne résulte pas du contexte de la signature du contrat ou des circonstances ayant précédé ou accompagné ce moment que l'art. 3.3 devrait être interprété de manière plus générale. Il n'est en particulier pas établi que les contrats des employés de l'appelante ayant déjà occupé un poste auprès de cette dernière prévoyaient systématiquement que cette précédente activité était prise en considération pour calculer la durée du délai de protection des employés contre les congés. M. \_\_\_\_\_ s'est souvenu avoir été au bénéfice d'une telle clause devant avoir un effet sur sa prime d'ancienneté, mais il ne se rappelait ni s'il l'avait spécifiquement requise ni si elle devait aussi influencer le calcul du délai de protection contre les congés. I. \_\_\_\_\_, sans s'exprimer spécifiquement à ce sujet, a dit avoir bénéficié d'un délai de protection de 90 jours après son licenciement en octobre 2011, alors que, avant d'être réengagé en 2008, il avait travaillé 14 ans pour l'appelante, de 1990 à 2004. Q. \_\_\_\_\_ a expliqué que son second contrat comportait une clause spécifique stipulant que ses années de services effectuées précédemment étaient intégralement reprises dans son décompte d'ancienneté, sans cependant être en mesure de préciser quelle était la portée de cette clause, en particulier si elle

- 19/26 -

C/20656/2012-5 influait sur le calcul du délai de protection contre les congés, ni si son existence était une pratique courante chez l'appelante. L. \_\_\_\_\_, ayant travaillé pour l'appelante de 2001 à 2013, a certes affirmé que les années d'ancienneté des employés

étaient prises en considération, ce qui avait une influence sur le délai de résiliation du contrat, sur la protection en cas de maladie et sur les primes d'ancienneté. Le témoin, qui n'a pas participé à la négociation du contrat de l'intimé, n'a cependant pas été en mesure d'expliquer pour quelle raison l'article 3.3 n'avait pas été rédigé en termes généraux, plus spécifiquement pourquoi et par qui le terme de "seniority premium" avait été utilisé. Au demeurant, le fait que l'ancienneté avait une influence sur le calcul du délai de congé ne se vérifie pas dans le contrat de l'intimé, stipulant à ce titre en tous les cas un délai de six mois. En conclusion, selon l'interprétation objective de l'art. 3.3 du contrat, la durée de la précédente activité de l'intimé auprès de l'appelante ne pouvait être prise en considération que dans le cadre du calcul de la prime d'ancienneté, spécifiquement régie par le Règlement du personnel de l'employeur, et non pour déterminer le délai de protection contre les congés ou pour toute autre question. Ledit délai est ainsi de 90 jours et, l'intimé s'étant trouvé en incapacité de travail en tous les cas à partir du 31 octobre 2011, la période de protection est arrivée à échéance le 28 janvier 2012 au plus tard. La résiliation du contrat effectuée le 30 janvier 2012 pour le 31 juillet 2012 est ainsi valable et respecte le délai de congé de six mois prévu par le contrat. 3.5 Au vu de ce qui précède, le contrat de travail entre l'appelante et l'intimé a pris fin le 31 juillet 2012. Il n'est par ailleurs pas contesté que l'intimé a perçu l'intégralité de son salaire jusqu'au mois d'août 2012. L'employé n'est dès lors pas fondé à exiger le paiement de son salaire pour la période subséquente du 1er septembre 2012 au 30 avril 2013. Il devra en conséquence être débouté de sa demande sur ce point. 3.6 L'intimé s'est prévalu en première instance, à titre subsidiaire, du caractère abusif du congé du 30 janvier 2012, et a réclamé sur cette base une indemnité correspondant à six mois de salaire. 3.6.1 Le congé est abusif notamment lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (art. 336 al. 1 let. a CO). Constitue également un congé

- 20/26 -

C/20656/2012-5 abusif celui donné en raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel (art. 336 al. 1 let. b CO), seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. c) ou parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. d CO). La résiliation ordinaire du contrat de travail est abusive lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées à l'art. 336 al. 1 CO, lesquelles se rapportent aux motifs de la partie qui résilie. Cette disposition restreint, pour chaque cocontractant, le droit de mettre unilatéralement fin au contrat. L'énumération de l'art. 336 al. 1 CO n'est d'ailleurs pas exhaustive et un abus du droit de résiliation peut se révéler aussi dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées. Le motif de la résiliation relève du fait et il incombe en principe au travailleur d'apporter la preuve d'un motif abusif; le juge peut cependant présumer un abus lorsque le motif avancé par l'employeur semble mensonger et que celui-ci ne parvient pas à en apporter la confirmation (ATF 136 III 513 consid. 2.3, 132 III 115 consid. 2 et 130 III 699 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_2/2014 du 19 février 2014 consid. 3.1). Lorsque l'une des parties a résilié abusivement le contrat, l'autre partie peut réclamer une indemnité dont le juge fixe librement le montant en tenant compte de toutes les circonstances; cette indemnité ne peut toutefois pas excéder l'équivalent de six mois de salaire (art. 336a al. 1 et 2 CO). 3.6.2 En l'espèce, l'intimé a allégué en première instance, au titre de motif de congé

abusif, que l'appelante l'avait licencié parce qu'il avait participé à une réunion informelle, alors qu'elle entraînait pourtant dans le cadre de ses fonctions au titre de membre de la "Task Force". L'intimé n'a ainsi pas prétendu que le motif donné par l'appelante pour justifier le congé était mensonger et qu'il visait à occulter la vraie raison de son congé qui serait abusive. L'intimé ne démontre pas non plus qu'il n'a pas commis de manquement à ses obligations en organisant un entretien avec J\_\_\_\_\_ sans l'aval de sa hiérarchie. L'appelante lui a en effet reproché d'avoir rencontré ce dernier, alors qu'il avait suscité la polémique en s'exprimant à la radio ainsi que dans la presse au sujet de A\_\_\_\_\_SA. L'intimé n'apporte pas la preuve que ce reproche est infondé, en particulier qu'il avait l'autorisation d'organiser la rencontre litigieuse pour le compte de son employeur. En tout état de cause, il perd de vue que, dans son cas, le fait que le congé ne serait pas justifié ne le rend pas pour autant abusif. Il devait en effet démontrer que le congé du 30 janvier 2012 lui a été donné pour l'une des raisons énumérées à l'art. 336 al. 1 CO ou pour une raison comparable, ce qui n'est pas établi en l'espèce.

- 21/26 -

C/20656/2012-5 3.6.3 L'intimé n'est ainsi pas fondé à exiger le versement d'une indemnité pour congé abusif. Ses prétentions en paiement ne peuvent donc pas non plus, même partiellement, être admises sur cette base. La Caisse cantonale genevoise d'assurance ne peut quant à elle pas se prévaloir d'une subrogation dans les droits de l'intimé à l'égard de l'appelante en relation avec les indemnités versées durant la période précitée. Partant, ses conclusions en paiement doivent également être rejetées. Le jugement querellé sera dès lors annulé sur ces points. 4. L'appelante reproche ensuite aux premiers juges d'avoir contrevenu à l'art. 321e CO en rejetant sa prétention en dommages-intérêts de 16'500 fr. contre l'intimé. 4.1 Le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur (art. 321a al. 1 CO). Le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence (art. 321e al. 1 CO). La mesure de la diligence incombant au travailleur se détermine par le contrat, compte tenu du risque professionnel, de l'instruction ou des connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail promis, ainsi que des aptitudes et qualités du travailleur que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître (art. 321e al. 2 CO). Comme toute responsabilité contractuelle, la responsabilité du travailleur suppose la violation d'une obligation découlant du contrat, une faute, un dommage et un lien de causalité adéquate entre le comportement incriminé et le préjudice. Il appartient à l'employeur de prouver la violation du contrat, le dommage et le rapport de causalité; pour sa part, le travailleur peut apporter la preuve libératoire de son absence de faute. Avant de se prononcer sur le caractère adéquat d'une cause, le juge devra trancher la question de la causalité naturelle (arrêt du Tribunal fédéral 4C.369/2006 du 16 janvier 2007 consid. 5.2). Au sens juridique, le dommage est une diminution involontaire de la fortune nette. Le dommage correspond à la différence entre le montant actuel du patrimoine du lésé et le montant qu'aurait ce même patrimoine si l'événement dommageable ne s'était pas produit. Il peut se présenter sous la forme d'une diminution de l'actif, d'une augmentation du passif, d'une non-augmentation de l'actif ou d'une non-diminution du passif (ATF 133 III 462 consid. 4.4.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_399/2012 du 3 décembre 2012 consid. 2.1.1). 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

- 22/26 -

C/20656/2012-5 l'auteur de ne lui ait pas donné satisfaction autrement (art. 49 al. 1 CO). La protection de la personnalité peut être invoquée tant par une personne physique que par une personne morale, dans la mesure où elle ne touche pas à des caractéristiques qui, en raison de leur nature, appartiennent seulement aux personnes physiques (ATF 138 III 337 consid. 6.1). L'intérêt compensatoire est dû dès le moment où l'événement dommageable entraîne des conséquences financières sur le patrimoine du lésé. En effet, la créance en dommages-intérêts est exigible dès cet instant, et l'intérêt compense le fait que le lésé n'a pas immédiatement touché le capital qui lui est dû. Il doit être placé dans la même situation que s'il avait obtenu réparation au jour de la survenance du dommage, respectivement de la réalisation de ses conséquences économiques (ATF 131 III 12 consid. 9.1 et 81 II 512 consid. 6; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_548/2013 du 31 mars 2014 consid. 5.1). Celui qui doit des intérêts dont le taux n'est pas fixé ni par la convention, ni par la loi ou l'usage, les acquitte au taux annuel de 5% (art. 73 al. 1 CO). 4.2 En l'espèce, l'appelante fait tout d'abord valoir une prétention en dommages- intérêts de 3'500 fr., correspondant au montant qu'elle a été condamnée à verser à G\_\_\_\_\_ par arrêt de la Cour du 17 mai 2013, frais et intérêts compris. Cet arrêt fixe en effet le montant dû par l'appelante à l'employée au titre de tort moral à 3'000 fr. avec intérêts à 5% dès le 1er février 2011, auquel s'ajoutent des frais de 150 fr. devant être remboursés à cette dernière. Conformément au calcul de l'appelante, les intérêts précités se montent, au 10 juin 2013, à 350 fr. ( $5/100 \times 3'000 \text{ fr.} \times 2.33$ ). Cette créance de 3'500 fr. au total représente un dommage de l'appelante, sous la forme d'une augmentation de son passif, et ce, contrairement à l'opinion de l'intimé, indépendamment de la preuve qu'elle s'en est effectivement acquittée. Le tort moral subi par G\_\_\_\_\_ résultait, selon les considérants de l'arrêt de la Cour du 17 mai 2013, de la dépression qu'elle avait subie, causée par le manque d'objectivité de l'enquête menée à son sujet, et plus particulièrement par un entretien avec l'intimé et H\_\_\_\_\_ le 28 mai 2010, durant lequel l'employée avait été interrogée avec trop d'insistance et de partialité. Les soupçons de vol contre G\_\_\_\_\_ avaient en outre été communiqués à d'autres collaborateurs. H\_\_\_\_\_ a démenti devant le premier juge une quelconque agressivité de l'intimé lors de l'entretien avec l'employée. Son témoignage ne peut cependant pas être considéré comme suffisamment neutre. Il était en effet impliqué dans l'affaire au titre de supérieur direct de G\_\_\_\_\_ ayant participé audit entretien. P\_\_\_\_\_, laquelle avait travaillé sous les ordres de l'intimé, a en outre attesté que ce dernier pouvait se montrer autoritaire "selon les personnes et les situations concernées".

- 23/26 -

C/20656/2012-5 L'appelante pouvait attendre de l'intimé, au vu de ses responsabilités au titre de directeur du département des ressources humaines, s'étant qui plus est personnellement occupé du problème survenu avec G\_\_\_\_\_, qu'il gère le cas de cette employée de manière plus adéquate, en n'exerçant pas sur elle une pression disproportionnée et en ne laissant pas les soupçons de vol pesant sur elle se répandre au sein du département en cause. Le courriel du 17 mai 2011 de C\_\_\_\_\_ démontre que l'appelante n'était pas au courant de la manière dont l'enquête contre l'employée avait été menée et qu'elle a ensuite réprouvé l'attitude de l'intimé. Ce dernier a ainsi manqué à son devoir de diligence. Le manquement de l'intimé se trouve en relation de causalité aussi bien naturelle qu'adéquate avec l'atteinte à la santé de l'employée ainsi que la condamnation de l'appelante à réparer le tort moral subi par cette dernière, respectivement les frais de la procédure y relative. L'intimé ne démontre au surplus pas avoir agi de manière non fautive. Il sera dès

lors condamné à rembourser le dommage en résultant pour l'appelante de 3'500 fr. Cette dernière est au surplus fondée à exiger des intérêts de 5% dès le 10 juin 2013, date postérieure à la survenance du dommage, soit le moment où la Cour a rendu son arrêt condemnatoire. Lesdits intérêts ne courront cependant que sur le montant de 3'150 fr. (tort moral et frais), à l'exclusion de celui de 350 fr. qui consiste dans les intérêts de la créance en réparation du tort moral échus au 10 juin 2013 et qui ne peuvent dès lors générer à leur tour de tels intérêts. 4.3 L'appelante réclame ensuite à l'intimé, en lien avec la saisine par ce dernier de l'OCIRT le 24 juillet 2012, le remboursement de ses frais d'avocat et des frais pour le temps que plusieurs dirigeants auraient consacré à cette procédure, arrêtés à 10'000 fr. L'appelante prétend également au paiement du montant de 3'000 fr. au titre de la réparation de son tort moral. Elle ne démontre cependant pas avoir subi une atteinte grave à la suite de la dénonciation de l'intimé à l'OCIRT; il n'est en particulier pas établi que ladite dénonciation a fait l'objet d'une publicité ayant touché son image et sa réputation. L'appelante ne démontre pas davantage la réalité des frais qu'elle allègue avoir subis dans le cadre de cette procédure, que ce soit en relation avec l'activité de ses avocats ou celle de ses dirigeants. L'appelante ne prouve pas non plus ses allégations selon lesquelles l'intimé aurait saisi l'OCIRT sans aucune justification, dans le seul but de la mettre sous pression dans le cadre du procès civil et de nuire à ses intérêts.

- 24/26 -

C/20656/2012-5 L'appelante sera dès lors déboutée de ses conclusions en paiement visant la réparation du tort moral et le remboursement de ses frais résultant prétendument de la saisine de l'OCIRT le 24 juillet 2012. 5. 5.1 Les frais judiciaires sont perçus dans les litiges prud'homaux lorsque la valeur litigieuse excède 75'000 fr. en première instance et 50'000 fr. en appel (art. 113 al. 2 let. d et 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC). Ils comprennent en particulier l'émolument forfaitaire de décision, les frais d'administration des preuves et le frais de traduction (art. 95 al. 2 let. b, c et d CPC). Ils sont fixés et répartis d'office (art. 105 al. 1 CPC). Ils sont mis à la charge de la partie succombante ou, si aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, répartis selon le sort de la cause (art. 106 al. 1 et 2 CPC). Les frais judiciaires sont compensés avec les avances fournies par les parties (art. 111 al. 1 CPC). La partie à qui incombe la charge des frais restitue à l'autre partie les avances que celle-ci a fournies et lui verse les dépens qui lui ont été alloués (art. 111 al. 2 CPC). Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de la première instance (art. 318 al. 3 CPC). En matière prud'homale, il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). 5.2 En l'espèce, la valeur litigieuse est supérieure à 175'000 fr. (148'061 fr. + 12'205 fr. + 16'500 fr. = 176'766 fr.). Les frais judiciaires d'appel seront fixés sur cette base à 2'500 fr. (art. 71 RTFMC). Ceux de première instance, arrêtés à 2'483 fr. par les premiers juges et comprenant les frais liés à l'administration des preuves (frais d'interprète et dédommagement d'un témoin), ne seront pas modifiés dans la mesure où leur quotité n'est pas contestée et qu'ils ont en tout état été fixés conformément aux normes susmentionnées et à l'art. 69 RTFMC. Les frais judiciaires, totalisant 4'983 fr, seront compensés avec les avances fournies à concurrence de 2'483 fr. en première instance par l'intimé et de 2'500 fr. en seconde instance par l'appelante. Dans la mesure où l'intimé est totalement débouté de ses conclusions et que l'appelante obtient partiellement gain de cause, l'employé les supportera à hauteur de 3'000 fr. et l'employeur à hauteur de 1'983 fr. L'intimé sera dès lors condamné à rembourser à l'appelante la différence de 517 fr. (2'500 fr. – 1'983 fr.). Pour le surplus, il ne sera pas alloué de dépens. \* \* \* \* \*

- 25/26 -

C/20656/2012-5 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 27 août 2014 par A\_\_\_\_\_ SA contre la décision JTPH/254/2014 rendue le 25 juin 2014 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/20656/2012-5. Au fond : Annule les chiffres 4 à 13 du dispositif de la décision entreprise. Cela fait et statuant à nouveau : Condamne B\_\_\_\_\_ à verser à A\_\_\_\_\_ SA le montant de 3'150 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 10 juin 2013, ainsi que le montant de 350 fr. Confirme la décision entreprise pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Fixe les frais judiciaires à 4'983 fr. et les compense avec les avances effectuées par les parties, lesquelles restent acquises à l'Etat de Genève. Les met à la charge de B\_\_\_\_\_ à hauteur de 3'000 fr. et à la charge de A\_\_\_\_\_ SA à hauteur de 1'983 fr. Condamne B\_\_\_\_\_ à verser à A\_\_\_\_\_ SA 517 fr. au titre de remboursement des frais judiciaires. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Fabienne GEISINGER-MARIÉTHOZ, présidente; Madame Denise BOËX, juge employeur, Madame Béatrice BESSE, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

La présidente : Fabienne GEISINGER-MARIÉTHOZ

La greffière : Véronique BULUNDWE-LÉVY

- 26/26 -

C/20656/2012-5

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.