

GE_GERICHTE CAPH/4/2021 vom 11. Januar 2021

GE Cour de justice, 2021-01-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_4_2021

FR: GE_GERICHTE CAPH/4/2021 du 11 janvier 2021

IT: GE_GERICHTE CAPH/4/2021 del 11 gennaio 2021

Erwägungen

E. 19

novembre 2018 qui prévoyait un délai de congé ordinaire de deux mois. Toutefois, ce délai devait être prolongé jusqu'à fin février 2019, vu que l'Intimée a été en incapacité de travail pendant une durée de cinq jours à compter du 16 janvier 2019. De ce fait, il convient de relever que si le contrat de travail avait pris fin à l'issue du préavis, et non pas le 26 novembre 2018 comme le prétend l'Appelante, l'Intimée aurait été au bénéfice du versement de trois mois de salaire supplémentaires, soit une somme brute de 15'750 fr. mais également de cinq jours de paie, soit 1'206 fr. 85, correspondant aux dates du 26 au 30 novembre 2018 ((5'250 fr. / 21.75) x 5).

- 20/28 -

C/11292/2018-4 3.2.2 L'art. 14 du contrat de travail prévu entre l'Intimée et l'Appelante prévoit une prime d'ancienneté en faveur de l'employé équivalente à un quart de mois de salaire par année de service pour les dix premières années, en cas de résiliation par l'employeur et sous réserve d'une faute grave de l'employé. L'argument de l'Appelante qui prétend que l'exclusion du droit à l'indemnité (prévue à l'article 14 du contrat de travail) s'applique avec ou sans motif de résiliation immédiate semble peu crédible. En effet, même si l'Appelante tente de différencier les justes motifs de l'article 337 CO et la faute grave, expression utilisée dans le contrat de travail, la Cour de céans retiendra le contraire et admet que seule l'existence de justes motifs confirmés peut exclure ce droit à une indemnité, au vue de la clause contractuelle. Les parties ayant conclu un contrat de travail dès le 26 janvier 2015, l'Intimée aurait complété sa quatrième année de service le 26 janvier 2019. De ce fait et selon l'article 14 du contrat de travail prévoyant une prime d'ancienneté, la Cour de céans estime que l'Intimée doit être au bénéfice d'une prime d'ancienneté équivalente à un mois de salaire complet, soit quatre quarts de salaire, pour un montant brut de 5'250 fr. 3.2.3 Il convient également de retenir le droit de l'Intimée à percevoir une indemnité concernant ses jours de vacances non pris durant la période alléguée de janvier 2019 à février 2019. Le solde de vacances de l'Intimée s'élève à 3.32 jours de vacances, équivalent à un montant de 801 fr. 35 ((5'250 fr. / 21.75) x 3.32). 3.3 Par conséquent, il se justifie de verser à l'intimé une indemnité pour licenciement immédiat injustifié, dès lors qu'aucune circonstance exceptionnelle ne commande de déroger à cette règle. L'Appelante est donc condamnée au versement de la somme brute de 23'008 fr. 20 à l'Intimée. 4. L'Appelante fait en outre grief au Tribunal de l'avoir condamnée à verser la somme nette de 10'500 fr. à l'Intimée, à titre d'indemnité pour résiliation immédiate injustifiée. 4.1 En cas de licenciement immédiat injustifié, l'employé a droit, en sus du salaire pendant le délai de congé (art. 337c al. 1 CO), à une indemnité selon l'art. 337c al. 3 CO. Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat de travail sans justes motifs, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant,

compte tenu de toutes les circonstances ; cette indemnité ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art 337c al. 3 CO).

- 21/28 -

C/11292/2018-4 En principe, cette indemnité couvre le tort moral subi par le travailleur (ATF 135 III 405 consid. 3.1), de ce fait, elle doit être soigneusement distinguée des droits découlant de l'art. 337c al. 1 CO. Sauf cas exceptionnel, elle doit être versée pour tout licenciement immédiat dénué de justes motifs (ATF 133 III 657 consid. 3.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_173/2018 du 29 janvier 2019 consid. 5.1). Cette indemnité a une double finalité, à la fois réparatrice et punitive. Comme elle est due même si le travailleur ne subit aucun dommage, il ne s'agit pas de dommages- intérêts au sens classique, mais d'une indemnité sui generis, s'apparentant à une peine conventionnelle. En ce qui concerne le comportement des parties (dont le juge tiendra également compte), il s'agira notamment d'observer, s'agissant de l'attitude de l'employeur, si celui-ci a permis à l'employé de s'exprimer sur les motifs ayant conduit au licenciement (arrêt du Tribunal fédéral 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 6.2.1). L'indemnité consécutive à une faute grave de l'employeur se situe le plus souvent entre quatre et six mois de salaire. [...] Une éventuelle faute concomitante du travailleur est prise en considération et peut donner lieu à une réduction, voire à une suppression de l'indemnité lorsque la faute du travailleur est grave, mais insuffisante pour justifier le licenciement avec effet immédiat, ou encore lorsque tout manquement de l'employeur ou tout reproche d'un autre ordre est exclu (WYLER, Droit du travail, 2019, p. 765). Le juge du fait possède, tant en ce qui concerne le principe que l'ampleur de l'indemnisation prévue à l'art. 337c al. 3 CO, un large pouvoir d'appréciation (ATF 121 III 64 consid. 3c). 4.2 En l'espèce, il ressort des différents témoignages que l'Intimée a été profondément affecté par les accusations graves formulées à son encontre. Cette dernière est décrite comme anéantie et déprimée par les témoins qui l'ont vu à la suite de ce licenciement. Pour le Tribunal de céans, l'intégrité professionnelle et personnelle de l'Intimée ont bien été mises à mal par les accusations portées à son égard et par la manière dont elle a été licenciée de manière immédiate. Il souligne également qu'au vu des différents témoignages, l'Intimée a satisfait son employeur dans l'exécution de ses fonctions depuis janvier 2015 sans jamais avoir fait l'objet d'un avertissement. En outre, ce licenciement est intervenu sans même que l'Intimée ait pu être entendue sur les reproches faites par son employeur et sans véritable enquête préalable. Par conséquent, le Tribunal de céans estime que l'Intimée a véritablement souffert de cette situation et que son intégrité a été ébranlée. La Cour retient donc une indemnité à son égard au sens de l'article 337c al. 3 CO équivalente à deux mois de salaire.

- 22/28 -

C/11292/2018-4 4.3 En définitive, l'Appelante est condamnée à verser la somme nette de 10'500 fr. à l'Intimée. 5. L'Appelante fait également grief aux premiers juges de lui avoir ordonné de remettre à l'Intimée un nouveau certificat de travail complet, véridique et bienveillant. 5.1 En vertu de l'art. 330a CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite (al. 1). A sa demande expresse, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail (al. 2). Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur ; conformément au principe de la bonne foi, la liberté de rédaction reconnue à celui-ci trouve ses limites dans l'interdiction de recourir à des termes péjoratifs, peu clairs ou ambigus, voire constitutifs de fautes d'orthographe ou de

grammaire. Le certificat doit contenir la description précise et détaillée des activités exercées et des fonctions occupées dans l'entreprise, les dates de début et de fin de l'engagement, l'appréciation de la qualité du travail effectué ainsi que de l'attitude du travailleur. S'il doit être établi de manière bienveillante, le certificat peut et doit contenir des faits et appréciations défavorables, pour autant que ces éléments soient pertinents et fondés (arrêt du Tribunal fédéral 4A_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1). Le fardeau de la preuve relatif à l'établissement et à la remise du certificat est à la charge de l'employeur si le travailleur le conteste, dans le cadre de l'action en justice, il appartient au travailleur de prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat de travail différent de celui qui lui a été remis. L'employeur devra collaborer à l'instruction de la cause, en motivant les faits qui fondent son appréciation. Le travailleur qui n'établit pas avoir fourni des prestations d'une qualité au-dessus de la moyenne ne peut prétendre à un certificat de travail mentionnant qu'il a œuvré "à notre entière satisfaction" (arrêt du Tribunal fédéral 4A_117/2007 cité consid. 7.1). Le contenu du certificat de travail doit être exact. Toutes informations erronées, trompeuses ou imprécises doivent en être exclues (AUBERT, in DUNAND/MAHON (édit.), Commentaire du droit du travail, Berne 2013, n. 19 ad art. 330a CO). Le travailleur a droit à un certificat portant des informations complètes. Le certificat peut et même doit contenir des faits et appréciations défavorables, pour autant que ces éléments soient fondés et pertinents (arrêts du Tribunal fédéral 4A_117/2007 et 4A_127/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1 ; WYLER, Droit du travail, 3e éd. 2014, p.417).

- 23/28 -

C/11292/2018-4 L'employeur qui établit un certificat qualifié incomplet court le risque, lors de la recherche d'un nouvel emploi où un tel certificat est utilisé, de se rendre responsable à l'égard d'un futur employeur (ATF 129 III 177 consid. 3.2, JdT 2003 I 342; ATF 101 II 69 consid. 2). La sécurité juridique exige que l'employeur puisse aussi, dans des cas importants, exiger qu'un certificat de travail erroné soit retiré de la circulation et remplacé par un document correct (MÜLLER/THALMANN/FAVRE, Le certificat de travail en question, Bâle 2014, p. 106 et références citées). 5.2 En l'espèce, les témoignages ainsi que les enquêtes ont démontré le caractère sérieux et consciencieux de l'Intimée. Tous pointent du doigt l'attitude professionnelle de cette dernière ainsi que son dévouement à l'égard des autres collaborateurs de la société appelante. Les témoins ont tous confirmé avoir eu de bons rapports avec l'Intimée. De ce fait, le certificat de travail de l'Intimée doit refléter les caractéristiques évoquées. L'Appelante devra faire disparaître les termes « naïve » et « camaraderie » qui ne représentent pas justement l'Intimée. Le certificat de travail devra faire apparaître le caractère sérieux et consciencieux de l'Intimée ainsi que son attitude professionnelle en utilisant des appréciations positives. Le certificat devra également écarter toute référence à l'incident de l'escroquerie de type « social engineering » vu ni l'Appelante ni le procès-verbal du témoignage de l'Intimée auprès du Ministère public de la Confédération démontre le manquement à la diligence de cette dernière. En outre, il convient de modifier la mention relative au motif de la modification des rôles au sein du département de la comptabilité. Selon le témoignage E_____ ainsi que l'Intimée, ce changement serait intervenu pour contrer leur surcharge de travail, et non pour cause de soucis de sécurité imputable à l'Intimée. En dernier lieu, l'Appelante devra retirer du certificat de travail toute mention relative au licenciement immédiat ainsi qu'à la violation du devoir du contrat de travail, vu que le Tribunal de Céans a retenu que les faits s'y

rapportant n'avaient pas été prouvés. 5.3 Au vu de ce qui précède, l'Appelante est condamnée à remettre à l'Intimée un nouveau certificat de travail fidèle à ce qui a été prévu dans le présent considérant. Il s'agira d'un certificat complet et véridique, sans sous-entendus ni langage codé. 6. L'Appelante fait grief au Tribunal de lui avoir ordonné de remettre à B_____ une nouvelle attestation de l'employeur internationale.

- 24/28 -

C/11292/2018-4 6.1 L'art. 88 al. 1 let. b de la loi fédérale sur l'assurance chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI) prévoit que les employeurs établissent en temps utile les attestations que les travailleurs doivent produire lorsqu'ils font valoir leur droit aux prestations. L'art. 328 al. 1 CO impose à l'employeur de protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur, et de manifester les égards voulus pour sa santé. Le droit d'exiger de l'employeur une attestation à l'intention de la caisse assurance chômage découle du devoir de l'employeur de préserver la personnalité du travailleur (FAVRE/MUNOZ/TOBLER, Le contrat de travail, Code annoté, 2010, rem. 1.17 ad art. 328 CO). 6.2 En l'espèce, la pièce 11 déf. atteste que l'Appelante a remis une attestation de l'employeur internationale en faveur de l'Intimée. Cependant, il convient de la modifier dans le sens du précédent considérant. La case « motif du congé » doit être corrigée. 6.3 Dès lors, l'Appelante est également condamnée à modifier cette attestation dans le sens du présent considérant et à remettre cette dernière modifiée à l'Intimée. 7. L'appelante fait grief aux premiers juges de ne pas avoir retenu qu'elle disposait de justes motifs de résilier son contrat, et partant, de ne pas avoir condamné l'intimée à réparer le dommage en résultant. 7.1 L'art. 337b al. 1 CO dispose que si les justes motifs de la résiliation immédiate du contrat consistent dans son inobservation par l'une des parties, celle-ci doit réparer intégralement le dommage causé, compte tenu de toutes les prétentions découlant des rapports de travail. Le dommage couvert par l'art. 337b al. 1 CO correspond à l'ensemble des préjudices financiers qui sont dans un rapport de causalité adéquate avec la fin anticipée du contrat de travail (ATF 123 III 257 consid. 5a). Toutefois, cet article ne vise pas le dommage qui se rapporte à des actes trouvant l'origine de la résiliation immédiate du contrat. Lorsque le dommage provient de la résiliation immédiate pour justes motifs, le travailleur répond du dommage qui résulte de la violation du contrat sur la base de l'article 321e CO (WYLER, Droit du travail, 3e éd. 2014, p. 600). À teneur de l'art 321e al. 1 CO, le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence.

- 25/28 -

C/11292/2018-4 Comme toute responsabilité contractuelle, la responsabilité du travailleur suppose la réalisation de quatre conditions : un dommage subi par l'employeur, la violation d'une obligation contractuelle par l'employé, un rapport de causalité adéquate entre ladite violation et le dommage ainsi qu'une faute intentionnelle ou par négligence (arrêts du Tribunal fédéral 4A_210/2015 du 4 octobre 2015 consid. 4.1; 4A_310/2007 du 4 décembre 2007 consid. 6.2). Il appartient à l'employeur de prouver l'existence du dommage et son ampleur, ainsi que la violation du contrat (du manquement à la diligence due) par le travailleur, de ses obligations contractuelles et le rapport de causalité entre cette violation et le dommage (ATF 97 II 145 consid. 5 b p. 151 ; arrêt du Tribunal fédéral 4C. 323/1995 du 13. 1. 1997 cons. 4e). Le travailleur pourra ensuite apporter la preuve libératoire de son absence de faute, voire d'une faute qui n'est que légère si l'activité présente un risque professionnel (arrêt du Tribunal fédéral 4C.195/2004 du 7 septembre 2004 cons. 2.1;

BRUNNER/BUHLER/WAEBER/BUCHER, op. cit., n. 6 ad art. 321e CO;
PORTMANN/RUDOLPH, Basler Kommentar, 6ème éd. 2015, n. 6 ad art. 321 e CO,
Emmel, OR-Handkommentar, 2007, n. 3 ad art. 321e CO). Le juge détermine le mode ainsi
que l'étendue de la réparation, d'après les circonstances et la gravité de la faute (art. 43 al. 1
CO), la faute intentionnelle étant la plus lourde qui soit (ATF 99 II 228 = JT 1974 I 270
consid. 5). Le Tribunal fédéral a laissé ouverte la question de savoir si, dérogeant au régime
de l'article 97 al.1 CO, l'article 321e CO met à la charge de l'employeur la preuve de la faute
du salarié. Cependant, comme la diligence due se mesure concrètement, l'employeur devant
démontrer, en particulier, que les bornes du risque professionnel ont été dépassées, la
position du travailleur s'en trouve facilitée (arrêt du Tribunal fédéral 4A T21;007 du 15
novembre 2007 consid. 3.1 ; DUNNAND, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 12
ad art. 321e CO, p. 121 ; AUBERT, commentaire romand code des obligations, 2e éd. 2012,
n. 4 ad arr. 321e CO, p. 1985 ; SIBILIA/DUC, Droit du travail : éléments de droit suisse, 2e
éd., 2010, n. 6 ad art. 321e CO, pp. 154 s. ; STREIFF/VON KAENEL, Leitfaden zum
Arbeitsvertragsrecht, 5e éd. 1993, n. 13 ad art. 321e CO ; BERENSTEIN, La responsabilité
civile du travailleur en droit suisse, in Die Haftung des Arbeitnehmers, 1981, p. 15). 7.2 En
l'espèce, l'Appelante réitère sa demande en réparation du dommage en invoquant comme
motif la violation du contrat de travail par l'Intimée, plus particulièrement en insistant sur le
fait que cette dernière a bien violé son devoir de fidélité et failli à ses obligations en
modifiant le système informatique de paie. La Cour renvoi à son analyse détaillée
concernant la validité du licenciement immédiat qui rappelle que les faits ayant conduit à ce
licenciement n'ont pas été

- 26/28 -

C/11292/2018-4 prouvés. De ce fait, la Cour de céans retient qu'aucun dédommagement en
faveur de l'Appelante ne peut être retenu vu que cette dernière se base sur le même état de
fait non avéré. Partant, il n'est donc pas nécessaire d'examiner si le dommage de
l'Appelante est effectivement prouvé par cette dernière. 7.3 Par conséquent, la Cour
débout l'Appelante de sa demande relative à la répartition d'un éventuel dommage. 8. La
Cour de céans doit se prononcer sur les pièces nouvelles apportées par chacun des parties
respectives. 8.1 Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et les moyens de preuve nouveaux ne
sont pris en considération en appel que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et
s'ils ne pouvaient pas être invoqués ou produits devant la première instance bien que la
partie qui s'en prévaut ait fait preuve de diligence (let. b). Des faits ou moyens de preuve
que la partie a fautivement, par intention ou négligence, omis de présenter en première
instance ne peuvent ainsi plus être invoqués en instance d'appel (DIETSCHY, les conflits de
travail en procédure civile, thèse 2011, p. 406 n. 836). Les moyens de preuve nouveaux
présentés tardivement doivent être déclarés irrecevables (JEANDIN, Code de procédure
civile commenté, BOHNET/HALDY/ JEANDIN/SCHWEIZER/TAPPY [éd.], 2011, n. 3
ad art. 317 CPC). Pour les pseudo nova, il appartient au plaideur qui entend les invoquer
devant l'autorité d'appel de démontrer qu'il a fait preuve de la diligence requise, ce qui
implique notamment d'exposer précisément les raisons pour lesquelles le moyen de preuve
n'a pas pu être produit en première instance (arrêt du Tribunal fédéral 5A_86/2016 du 5
septembre 2016 consid. 2.1). La question à résoudre pour déterminer si la condition de l'art.
317 al. 1 CPC est remplie consiste à savoir si le moyen de preuve n'aurait pas pu être obtenu
avant la clôture des débats principaux de première instance (arrêt précité consid. 2.2). Il ne
suffit pas que la partie intéressée l'ait obtenu ensuite, ni qu'elle affirme sans le démontrer,

qu'elle n'y a pas eu accès auparavant, ou qu'elle ne pouvait pas se rendre compte de la nécessité de le produire antérieurement (arrêt du Tribunal fédéral 5A_321/2016 du 25 octobre 2016 consid. 3.1). La procédure d'appel ne sert pas à compléter la procédure devant l'instance précédente, mais à examiner et corriger la décision de première instance au regard des critiques concrètes formulées à son encontre (ATF 142 III 413 consid. 2.2.2). 8.2 En l'espèce, les parties ont chacune apporté une ou plusieurs pièces supplémentaires. 8.2.1 Tout d'abord, l'Intimée a produit le 4 septembre 2020 une attestation sur l'honneur de C_____ datée du 27 août 2020.

- 27/28 -

C/11292/2018-4 La Cour souligne que cette attestation n'est pas nécessaire au jugement de ce litige, que l'Intimée n'a pas requis l'audition de cette dernière et de surcroît que les conditions restrictives de la loi ne sont pas remplies. En effet, rien n'empêchait l'Intimée de recueillir cette attestation et de la produire devant la première instance. De ce fait, la Cour de céans déclare irrecevable la pièce produite par l'Intimée. 8.2.2 En outre, l'Appelante a produit dans son mémoire de réplique du 7 octobre 2020, le courrier de licenciement adressé par la société appelante à C_____ ainsi que le jugement du Conseil des prud'hommes d'Oyonnax du 15 septembre 2020. S'agissant de ce courrier de licenciement, la Cour estime qu'il n'a pas vocation à influencer l'issue du litige et que de surcroît, les conditions légales ne sont également pas remplies. Enfin, en ce qui concerne le jugement du Conseil des prud'hommes d'Oyonnax du 15 septembre 2020, les tribunaux français rejettent la demande que l'Intimée avait formé en date du 6 mai 2019 concernant sa démission de la société appelante française du 31 mai 2018. Il s'agit d'un événement qui n'a pas d'influence sur le litige qui oppose actuellement les deux parties et donc même si la pièce produite par l'Appelante remplit les conditions de la loi, la Cour de céans ne voit pas en quoi la production de ce jugement, même s'il déboute l'Intimée d'une prétention envers l'Appelante, permettrait d'influencer sur l'issue du litige. Cette pièce doit donc être déclarée irrecevable également. 8.3 Partant, la Cour de céans déclare ces trois pièces irrecevables. 9. Vu que la valeur litigieuse est inférieure à 50'000 fr. , il n'est pas arrêté de frais judiciaire (art. 71 Règlement fixant le tarif des frais en matière civile – RTFMC). 10. Au vu de ce qui précède, l'appel est infondé et le jugement attaqué sera confirmé. 11. Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 28/28 -

C/11292/2018-4

PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 :

A la forme : Déclare recevable l'appel formé par A_____ SA contre le jugement JTPH/193/2020 rendu le 29 mai 2020 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/3024/2019. Au fond : Confirme le jugement attaqué. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens d'appel. Siégeant : Monsieur Serge FASEL, président ; Monsieur Olivier GROMETTO, juge employeur; Madame Ana ROUX, juge salariée; Madame Chloé RAMAT, greffière.

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.