

# **GE\_GERICHTE CAPH/7/2023 vom 30. Januar 2023**

GE Cour de justice, 2023-01-30, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_7\\_2023](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_7_2023)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/7/2023 du 30 janvier 2023

IT: GE\_GERICHTE CAPH/7/2023 del 30 gennaio 2023

## **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 litigieuse 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 et respecte, au surplus, la forme prescrite, même s'il aurait été opportun d'inclure un état de fait au mémoire d'appel (art. 130, 131, 142, 143 et 311 al. 1 CPC). L'appel est par conséquent recevable.

### **E. 2**

La question de savoir si le Tribunal a procédé à juste titre à une substitution des parties, et si l'attitude de la partie appelante, qui a largement contribué à entretenir le flou sur son identité tout en étant systématiquement atteinte et apte à se défendre, est conforme au principe de la bonne foi en procédure, souffre de demeurer ouverte vu l'issue du présent appel, étant souligné que l'intimé ne conteste pas la substitution des parties.

### **E. 3**

Le Tribunal a considéré que le licenciement immédiat était injustifié au seul motif que l'intimé n'avait pas été entendu avant que cette mesure ne lui soit notifiée. Étant rappelé qu'il n'existe en principe pas de droit d'être entendu formel dans les rapports de droit privé, les premiers juges ont ce faisant admis un cas d'abus de la résiliation à raison de la façon par laquelle l'employeur avait exercé son droit au licenciement.

#### **E. 3.1**

L'abus de la résiliation peut découler non seulement des motifs du congé, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit (ATF 118 II 157 consid. 4b/bb p. 166, confirmé in ATF 125 III 70 consid. 2b). Lorsqu'une partie résilie de manière légitime un contrat, elle doit exercer son droit avec des égards. Elle ne peut en particulier jouer un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Ainsi, un comportement violant manifestement le contrat, par exemple une atteinte grave au droit de la personnalité dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître cette dernière comme abusive. 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 (arrêt 4C\_174/2004 du 5 août 2014, consid. 2.1 in fine). Par exemple, le fait pour l'employeur d'avoir affirmé à son collaborateur qu'il ne serait pas licencié et de lui notifier son congé une semaine plus tard est un comportement qui n'est certes pas correct, mais qui ne rend pas à lui seul le congé abusif (ATF 131 III 535, consid. 4.2, et les arrêts et références cités).

#### **E. 3.2**

Il faut toutefois souligner que l'interdiction de l'abus de droit au sens de l'art. 2 al. 2 CC réprime bien davantage que de simples chicanes ; elle ne suppose en revanche pas que celui qui abuse de son droit ait l'intention de nuire ni que le procédé utilisé soit lui-même immoral. Il peut ainsi y avoir abus de droit en cas de disproportion évidente des intérêts en présence, en particulier lorsque la norme

- 7/11 -

C/5033/2019-2 applicable a justement pour but de mettre en place une certaine balance des intérêts. Tel est le cas de l'art. 336 CO, dès lors que la résiliation abusive du contrat de travail exprime une limitation légale à la liberté contractuelle de celui qui met fin au contrat, afin de protéger le cocontractant qui a, pour sa part, un intérêt au maintien de ce même contrat. L'idée sous-jacente est avant tout d'offrir une protection sociale au salarié licencié abusivement, dès lors que la protection du congé n'a pas de portée pratique pour l'employeur. Hormis les cas de disproportion des intérêts, l'abus peut aussi résulter de l'exercice d'un droit contrairement à son but. Pour déterminer quel est le but poursuivi par une disposition légale, il convient notamment de tenir compte des intérêts protégés. Chacun peut s'attendre à ce que les droits dont il doit supporter l'exercice n'aillent pas à l'encontre du but visé par la disposition légale qui les met en œuvre. Sous cet angle également, l'intérêt légitime du salarié au maintien du contrat doit donc être pris en compte lors de l'examen du caractère abusif du congé donné par l'employeur. Ainsi, un licenciement pour simple motif de convenance personnelle peut être qualifié d'abusif (cf. AUBERT, L'abus de droit en droit suisse du travail, in L'abus de droit, Saint-Etienne 2001, p. 101 ss, 109). Le fait qu'en droit suisse, l'existence d'une résiliation abusive ne conduise en principe pas à son invalidation, mais seulement à une indemnisation versée à celui qui en est victime ne change pas l'appréciation du point de savoir si le licenciement s'est exercé conformément à son but. Il convient donc d'examiner, à l'aune de ces principes, si le licenciement du demandeur peut être qualifié d'abusif compte tenu des circonstances d'espèce (cf. ATF 131 III 535, consid. 4.2).

### **E. 3.3**

En l'espèce, au vu de ces principes, c'est à tort que les premiers juges ont considéré que l'on se trouvait dans un cas justifiant que l'on retienne un abus dans la résiliation, au simple motif que l'intimé n'aurait pas été formellement entendu avant le 2 janvier 2018, et ce indépendamment de la question de savoir si la décision notifiée ce jour-là avait été définitivement prise avant ou non la séance à l'issue de laquelle son licenciement lui a été notifié en mains propres. A supposer que cette absence d'entretien voire de vérifications ultérieures constitue un vice – étant souligné que nous ne sommes pas en droit public –, il faudrait encore la mettre en balance avec la nature des faits reprochés au recourant, et leur contexte particulier, nécessitant une réaction rapide, au regard de l'art. 328 CO comme des exigences strictes de prises de décision lorsqu'une résiliation immédiate est envisagée (autre étant alors la question de savoir si le motif de résiliation est en lui-même abusif ou fondé). Cet arbitrage plaide également en faveur de l'absence d'abus dans la résiliation, qui n'est donc pas défendable. Le jugement attaqué doit donc être annulé.

### **E. 4**

Les premiers juges ne se sont pas expressément prononcés sur la réalité du motif de résiliation immédiate, indiquant que les déclarations accusant l'intimé constituaient un indice «non négligeable» dans le sens de leur crédibilité.

#### **E. 4.1**

A teneur de l'art. 318 al. 1 let. b CPC toutefois, la Cour peut directement statuer à nouveau. L'instance d'appel dispose en effet d'un plein pouvoir d'examen de la cause en fait et en droit. En particulier, le juge d'appel contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC) et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus. La Chambre de céans peut ainsi directement trancher le fond du présent litige.

#### **E. 4.2**

L'employeur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO). Sont notamment considérés comme de justes motifs, toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour «justes motifs» est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 p. 304). Seul un manquement particulièrement grave de l'employé peut justifier une telle mesure (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Par manquement, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 p. 304 s.; 130 III 28 consid. 4.1 p. 31; 129 III 380 consid. 2.2 p. 382). Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat (cf. arrêt 4A\_124/2017 du 31 janvier 2018 consid. 3.1 et les références citées, publié in SJ 2018 I p. 318). En matière de harcèlement au travail, le rapport de confiance est en principe considéré comme détruit (ou atteint profondément) lorsque le harceleur est un cadre avec une position dominante ou avec une certaine influence dans l'entreprise (cf. arrêt 4A\_480/2009 du 11 décembre 2009 consid. 6.2). Lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2; 130 III 213 consid. 3.1 p. 220 s.). L'employeur peut toutefois s'en abstenir lorsqu'il ressort de l'attitude de l'employé qu'une telle démarche serait inutile (ATF 127 III 153 consid. 1b p. 155 ss), ce qui est le cas lorsque le travailleur persiste dans son attitude hostile et que celle-ci ne permet pas d'envisager un quelconque amendement ou une prise de conscience de sa part, l'employé continuant en particulier à minimiser les faits en dénigrant sa victime (arrêt 8C\_422/2013 du 9 avril 2014 consid. 8.2).

#### **E. 4.3**

En l'occurrence, ces conditions doivent être considérées comme réunies. Faisant usage de son pouvoir d'appréciation des preuves, et sur la base des témoignages recueillis, comme des déclarations des parties, la Cour retient que l'intimé s'est bien comporté, en début de matinée du 28 décembre 2017, comme décrit dans le rapport d'incident établi par E\_\_\_\_\_. Les déclarations de l'intimé

C/5033/2019-2 n'ont jamais sérieusement contesté ce récit, déjà rendu hautement crédible par la réaction de celle-ci immédiatement après les faits, telle qu'objectivée par plusieurs de ses collègues, ce récit étant au reste demeuré constant tout au long de la procédure. L'intimé a au contraire cherché en procédure à dénigrer l'intéressée, de plus de 25 ans sa cadette, en laissant accroire que ce serait elle qui aurait « cherché quelque chose ». On souligne par ailleurs qu'elle entretenait de bons rapports de travail avec l'intimé jusqu'alors – de l'avis unanime de leurs collègues comme de leurs propres déclarations –, si bien qu'on ne voit aucunement quel bénéfice secondaire elle aurait eu à inventer un tel reproche, l'intimé n'affirmant à aucun moment qu'il aurait par exemple éconduit d'hypothétiques avances. Enfin, l'intimé lui-même a allégué que l'intéressée lui faisait confiance, parlant finalement de « trois bises », tout en ayant confirmé avoir évoqué « la bise du Nouvel-An » ; ces éléments terminent d'ôter toute crédibilité à ses vaines dénégations.

#### **E. 4.4**

Un tel comportement, qui revient à imposer à un tiers un acte à connotation sexuelle non consenti – soit un baiser lingual – sur son lieu de travail, relève du harcèlement sexuel, prohibé par l'art. 328 CO comme le droit suisse de manière générale. Indépendamment même des plusieurs avertissements adressés à l'intimé par le passé, dont l'un en tout cas pointait déjà une problématique de comportement à l'égard de ses collègues, le licenciement immédiat attaqué ne peut dans ces circonstances qu'être confirmé.

#### **E. 5**

Fondé, l'appel doit être admis et le jugement attaqué annulé dans sa totalité. Statuant à nouveau, la Cour déboutera partant l'intimé, dont le licenciement immédiat a été prononcé à juste titre, de toutes ses conclusions. Compte tenu de la valeur litigieuse, il est statué gratuitement (art. 19 al. 3 let. c LaCC et 71 RTFMC a contrario). Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

\* \* \* \* \*

- 10/11 -

C/5033/2019-2

PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 2:

A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 8 novembre 2021 par Fondation A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/376/2021 rendu le 6 octobre 2021 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/5033/2019-2. Au fond : Annule ce jugement et cela fait, statuant à nouveau : Déboute B\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions. Dit que la procédure est gratuite. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens de première instance et d'appel. Siégeant : Monsieur Romain JORDAN, président; Madame Fiona MAC PHAIL, juge employeur; Monsieur Kasum VELII, juge salarié; Monsieur Javier BARBEITO, greffier.

Le président : Romain JORDAN

Le greffier : Javier BARBEITO

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.

- 11/11 -

C/5033/2019-2 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.