

# **GE\_GERICHTE CAPH/88/2010 vom 20. Mai 2010**

GE Cour de justice, 2010-05-20, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_88\\_2010](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_88_2010)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/88/2010 du 20 mai 2010

IT: GE\_GERICHTE CAPH/88/2010 del 20 maggio 2010

## **Regeste**

Résumé: Sur appel de E, la Cour, après avoir rappelé les conditions liées au versement d'une indemnité pour tort moral, a annulé l'indemnité équivalant à trois mois de salaire que celui-ci avait été condamné à verser à T, technicien opérateur en matière d'audiovisuel. A l'appui de sa décision, la Cour a relevé qu'une situation de difficultés financières passagères ne saurait suffire pour justifier l'octroi d'une telle indemnité. Si le non versement de son salaire a certainement été extrêmement désagréable pour T, une telle carence ne saurait pour autant fonder une prétention en paiement d'une indemnité pour tort moral. La demande de sûretés, la résiliation avec effet immédiat et le droit au salaire pendant le délai de congé étant en effet des instruments suffisants. T ne pouvait par ailleurs justifier sa prétention par le fait qu'il n'avait pas pu bénéficier des prestations de l'assurance-chômage puisqu'il les a finalement perçues avec effet rétroactif et n'a pas établi que l'absence de documents remis par E ait retardé leur versement. Pour le surplus, la Cour a confirmé le bien-fondé de la résiliation du contrat par T pour justes motifs en raison du non-versement du salaire et l'indemnité pour vacances non prises.

## **Erwägungen**

### **E. 1**

L'appel est recevable pour avoir été interjeté dans les forme et délai prévus par la loi (art. 59 al. 1 LJP). Le litige porte sur une valeur supérieure à l'000 fr. (art. 56 LJP).

### **E. 2**

Devant la Cour d'appel, l'appelante, dûment représentée, a reconnu devoir à l'intimé les salaires pour les mois d'avril et mai 2009, admettant implicitement le bien-fondé de la résiliation pour justes motifs en raison du non-versement du salaire à l'employé.

De même, l'appelante a reconnu devoir à l'intimé une indemnité pour vacances non prises, soit le montant retenu par le Tribunal des prud'hommes, ne disposant pas des moyens de preuve nécessaires pour établir que l'intimé avait bénéficié de vacances ou de jours de congé.

Le jugement du 6 novembre 2009 sera donc confirmé sur ce point, le Tribunal ayant additionné ces postes de la demande.

Enfin, l'appelante n'a pas contesté son obligation de remettre à l'intimé les différents documents que ce dernier lui réclamait, s'engageant en outre à lui fournir une attestation pour l'Administration fiscale cantonale. Il lui en sera donné acte.

### **E. 3**

Reste ainsi litigieuse l'indemnité pour tort moral allouée à l'intimé en première instance.

### **E. 3.1**

Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. Le salarié victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à cette disposition du fait de son employeur ou des auxiliaires de celui-ci peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO (art. 97 al. 1, 101 al. 1 et 99 al. 3 CO, ATF 125 III 70 consid. 3a). L'ampleur de la réparation morale dépend avant tout de la gravité des souffrances physiques ou psychiques consécutives à l'atteinte subie par l'employé qui y prétend et de la possibilité d'adoucir sensiblement, par le versement d'une somme d'argent, la douleur morale qui en résulte. En raison de sa nature, l'indemnité pour tort moral, qui est destinée à réparer un préjudice qui ne peut que difficilement être réduit à une somme d'argent, échappe à toute fixation selon des critères thématiques (ATF 129 IV 22 consid. 7.2 ; 125 III consid. 2a). En ce qui concerne la fixation du montant d'une telle indemnité, toute comparaison avec d'autres affaires doit se faire avec prudence, dès lors que le tort moral touche au sentiment d'une personne déterminée, dans une situation précise, et que chacun réagit différemment dans un état de détresse dont il est frappé.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/10807/2009-1 - 7 -

\* COUR D'APPEL \*

Ce sont essentiellement des cas de harcèlement sexuel, mobbing ou autres situations tombant sous le coup de la Loi sur l'Egalité qui sont susceptibles de donner lieu à allocation d'indemnités pour tort moral. Dans tous les cas, une atteinte particulièrement grave ainsi qu'une faute grave de l'employeur est exigée. Eu égard aux montants alloués par les tribunaux suisses en matière de tort moral, une telle réparation apparaît exceptionnelle (WYLER, Droit du travail, 318/19, 324 à 26, 518, 552, Berne, 2008 et références citées, notamment ATF du 11 novembre 2004, cause 4C.259/2004).

Dans un arrêt récent, le Tribunal fédéral a rappelé qu'en matière de droit du travail, une indemnité de 25'000 fr., s'agissant de la limite supérieure admissible, avait été allouée à une femme harcelée pendant près d'une année et qui avait souffert d'importants troubles psychiques ayant entraîné une incapacité totale de travailler et une invalidité; à l'inverse, une indemnité de 5'000 fr., octroyée à une employée harcelée sexuellement par son supérieur et qui avait souffert d'états d'anxiété et de dépression, avait également été admise. Le Tribunal fédéral a en conséquence réduit de 20'000 fr. à 10'000 fr. le montant de l'indemnité pour tort moral accordée par une cour cantonale à un employé supérieur d'une société dont le directeur, en proie à des problèmes psychiatriques, avait fait preuve de violence verbale extrême, d'agressivité, de menaces et d'insultes et avait même amené une arme à feu au bureau, mettant en danger l'intégrité physique et psychique des collaborateurs. Cette réduction a été justifiée par l'absence de séquelles durables et importantes dans la personne du demandeur (ATF du 16 juin 2005 dans la cause 4C/50/2005).

### **E. 3.2**

En l'espèce, force est de constater que les conditions posées par la loi et la jurisprudence et reprises, respectivement commentées, par la doctrine, ne sont pas réalisées.

L'appelante n'a pas contesté que l'intimé était en droit de résilier le contrat de travail sans respecter le délai de préavis légal d'un mois pour la fin d'un mois (art. 335c al. 1er CO), dès lors qu'elle n'avait pas donné suite – quelles qu'en soient les raisons – aux mises en

demeure de l'employé de payer le salaire convenu dans les délais usuels. Il n'y a donc pas lieu de s'arrêter aux conditions d'application de l'art. 337 a CO, l'appelante ayant au demeurant admis devoir le salaire des mois d'avril et de mai 2009.

Il est non moins évident que si le non versement du salaire par un employeur est extrêmement désagréable pour l'employé concerné, une telle carence ne saurait pour autant fonder une prétention en paiement d'une indemnité pour tort moral. Les instruments contractuels mis à disposition de l'employé dans cette hypothèse, soit demande de sûretés, faculté de résilier le contrat avec effet immédiat, droit au versement du salaire pendant le délai de congé, sont en effet suffisants pour compenser ces désagréments. Le raisonnement contraire du Tribunal des prud'hommes ne peut donc être suivi.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/10807/2009-1 - 8 -

\* COUR D'APPEL \*

Pour justifier sa prétention, l'intimé a encore fait valoir qu'il n'avait pas pu bénéficier des prestations de l'assurance-chômage en raison de l'absence des documents qu'il avait réclamés à l'appelante tout au long de la procédure.

À cet égard, il y a lieu de relever qu'à l'audience du 6 mai 2010, devant la Cour d'appel, l'intimé a admis, sur question, qu'il avait perçu les prestations de l'assurance-chômage avec effet rétroactif au 1er mai 2009. S'il est vrai que l'appelante ne s'est pas conformée à ses obligations d'employeur, en omettant en particulier de remettre à l'intimé l'attestation destinée à cette assurance sociale, il n'est pas établi pour autant que c'est cette carence qui a retardé le versement des prestations. En effet, l'intimé disposait d'emblée de différents autres documents lui permettant d'établir la réalité de relations de travail passées et du niveau de son salaire. Ainsi, il pouvait produire copie de son contrat avec A\_\_\_\_\_ Sàrl, les relevés de compte attestant de versements d'acomptes de salaire par l'appelante, les échanges de courriels avec celle-ci de même que les lettres de mise en demeure et de résiliation de son contrat en raison du non paiement du salaire. Il est tout aussi plausible que le retard dans le versement des prestations de l'assurance chômage ait été dû au nécessaire examen du bien-fondé de cette résiliation.

Quoi qu'il en soit, une situation de difficultés financières passagères ne saurait suffire pour justifier l'octroi d'une indemnité pour tort moral, ce d'autant moins que l'intimé n'a pas allégué avoir dû solliciter des prestations d'assistance, contracter un prêt ou entreprendre d'autres démarches pour subvenir à son entretien et celui de sa famille.

L'appel s'avère en conséquence fondé et le jugement entrepris sera annulé sur ce point.

#### **E. 4**

L'intimé, qui succombe en appel, devra rembourser à l'appelante l'émolument de mise au rôle dont elle a dû s'acquitter.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/10807/2009-1 - 9 -

\* COUR D'APPEL \*

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.