

## **GE\_GERICHTE CAPH/89/2019 vom 27. Juni 2018**

GE Cour de justice, 2018-06-27, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_89\\_2019](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_89_2019)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/89/2019 du 27 juin 2018

IT: GE\_GERICHTE CAPH/89/2019 del 27 giugno 2018

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

Dirigé contre une décision finale dont les dernières conclusions étaient supérieures à Fr. 10'000.- et déposé dans le délai et la forme prévus par la loi, l'appel de A\_\_\_\_\_ SA est recevable (articles 308 et 311 CPC).

L'appel joint de B\_\_\_\_\_ est également recevable (article 313 CPC).

#### **E. 2**

Dans son appel dirigé contre le jugement du Tribunal, A\_\_\_\_\_ invoque des faits et moyens de preuve nouveaux qui n'avaient pas été développés devant la première juridiction. Il s'agit d'un courrier de l'organe de révision H\_\_\_\_\_ SA à la nouvelle fiduciaire G\_\_\_\_\_ Sàrl du 8 novembre 2016 joignant le projet des comptes 2015 établi par F\_\_\_\_\_ qui consignait un chiffre d'affaires pour l'exercice concerné 696'168.75 fr.

- 9/17 -

C/6077/2017-1

L'autre moyen de preuve se réfère à deux rapports d'enquête établis par le détective privé C\_\_\_\_\_, respectivement les 6 février et 11 avril 2018.

Selon l'article 317 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte devant la juridiction d'appel que (i) s'ils sont invoqués ou produits sans retard, (ii) s'ils ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance, bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise.

Ces deux conditions sont en l'espèce réalisées. La communication de H\_\_\_\_\_ SA à G\_\_\_\_\_ Sàrl, incluant le projet d'états financiers 2015 n'a pas été portée à la connaissance de A\_\_\_\_\_ SA qui n'était pas destinataire de cette communication. I\_\_\_\_\_, représentant de l'organe de révision, a rappelé lors de son audition que les chiffres relatifs à l'exercice 2015 lui avaient été directement communiqués par la comptable F\_\_\_\_\_ et qu'il les avait, lui, transmis à la nouvelle fiduciaire G\_\_\_\_\_ Sàrl pour ajustement en application du nouveau droit comptable. Ce n'est ainsi qu'après l'audition du témoin I\_\_\_\_\_ que A\_\_\_\_\_ SA lui a demandé copie de la communication adressée à G\_\_\_\_\_ Sàrl, incluant le projet d'états financiers pour l'année 2015 et que cette communication a ainsi été versée à la procédure d'appel. Les conditions de recevabilité au sens de l'article 317 CPC sont ainsi respectées.

Il en va de même pour les rapports du détective privé C\_\_\_\_\_, si tant est que ces rapports soient utiles à la solution du litige.

#### **E. 3**

B\_\_\_\_\_ réclame, au titre de participation au résultat de l'exploitation de l'entreprise, une somme de 4'280 fr. correspondant à 150 fr. mensuel avec effet au 1er janvier 2015, dès lors que le chiffre d'affaires de l'entreprise a atteint le seuil de 680'000 fr. pour l'année 2015. Le Tribunal lui a alloué une somme brute de 3'593.50 fr. correspondant à la somme nette de 3'300 fr. (22 mois x 150 fr.) augmentée des charges sociales. A\_\_\_\_\_ SA conteste cette condamnation au motif que les états financiers révisés de l'entreprise pour l'exercice 2015 font ressortir un chiffre d'affaires de 656'068.75 fr., soit inférieur au seuil donnant droit à une participation au résultat. B\_\_\_\_\_, de son côté, conclut à la confirmation du jugement sur ce poste de sa réclamation.

### **E. 3.1**

La participation au résultat de l'exploitation (calculée sur le chiffre d'affaires ou le bénéfice) a pour objectif d'accroître la motivation du travailleur en établissant un lien direct entre la performance collective de l'entreprise et la rémunération individuelle (article 322a al. 1 CO). L'octroi d'une participation au résultat peut être complémentaire au versement d'un salaire de base, situation visée dans le cas d'espèce. Lorsque les conditions prévues par les parties sont remplies, la participation au résultat est un élément du salaire qui échappe, en tant que tel, au pouvoir discrétionnaire de l'employeur et auquel le travailleur peut prétendre. Contrairement à la provision (article 322b CO), qui se calcule sur les seules affaires conclues par le collaborateur concerné, la participation au résultat se calcule sur le résultat de l'entreprise. En principe, la participation au résultat est calculée sur la base du résultat annuel, déterminé conformément aux prescriptions légales et principes commerciaux généralement reconnu (articles 957 et ss CO). L'article 322a CO n'a pas pour effet d'astreindre à la

- 10/17 -

C/6077/2017-1

tenue d'une comptabilité les entreprises qui n'en n'ont pas l'obligation (article 957 CO). Toutefois, l'employeur doit permettre au travailleur de déterminer l'étendue de son droit à la participation, ce qui implique qu'il s'abstienne de tout comportement contraire aux règles applicables à la tenue d'une comptabilité commerciale même s'il n'est pas formellement soumis à l'obligation de tenir une telle comptabilité. De même, un changement de pratique commerciale, décidé unilatéralement par l'employeur et qui aurait pour effet de réduire le chiffre d'affaires de l'année en cours, ne peut se faire au détriment du travailleur, de sorte que le travailleur doit compenser le manque à gagner qui en résulterait pour ce dernier ou recueillir son accord préalable (CARRUZZO, Le contrat individuel de travail, 2009, p. 125-126 ; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3e édition, Berne 2014, p. 153).

### **E. 3.2**

Les états financiers pour l'exercice 2015 préparés par F\_\_\_\_\_, selon la méthode jusque là retenue pour la tenue de tels éléments, ont consigné un chiffre d'affaires de 696'168.75 fr., soit en légère régression par rapport au chiffre d'affaires réalisé pour l'exercice précédent. Ces états financiers ont été transmis à la nouvelle fiduciaire, G\_\_\_\_\_ Sàrl, chargée de les adapter au nouveau droit comptable entré en vigueur le 1er janvier 2015. Dans le cadre de l'établissement définitif des états financiers pour cet exercice, la nouvelle fiduciaire les a articulés de façon différente, en retenant un chiffre d'affaires de 656'068.75 fr. et un poste « Variation de stock de travaux en cours » au montant de 35'100 fr. donnant un poste « Produits de vente des biens et prestations de service » pour un montant total de 691'168.75

fr. Interrogé sur les états financiers qu'il a audités, l'organe de révision, I\_\_\_\_\_ a indiqué que ce poste « Variation de stock de travaux en cours » constitue un poste correspondant à un chiffre d'affaires. Ainsi, au-delà de l'articulation des états financiers selon le nouveau droit comptable, la Chambre des prud'hommes retiendra, à l'instar du Tribunal, que le chiffre d'affaires pour l'exercice 2015 s'est élevé à 691'168,75 fr., soit un montant supérieur au seuil de Fr. 680'000.- contractuellement convenu. B\_\_\_\_\_ est ainsi légitimé à recevoir sa participation au résultat de l'entreprise à concurrence de 150 fr. à compter du 1er janvier 2015. Le jugement sera ainsi confirmé sur ce point.

#### **E. 4**

Dans son appel joint, B\_\_\_\_\_ réclame une somme de 4'373.60 fr., avec suite d'intérêts, au titre de solde de commissions qui lui sont dues jusqu'à la fin des rapports de service. Il conteste la décision du Tribunal qui avait rejeté sa réclamation au motif qu'il ressortait des pièces produites que les commissions sur les ventes générées par B\_\_\_\_\_ lui avaient été réglées. L'appelant A\_\_\_\_\_ SA conclut à la confirmation du jugement sur ce point.

#### **E. 4.1**

Au terme de l'article 322b al. 1 CO, s'il est convenu que le travailleur a droit à une provision sur certaines affaires, elle lui est acquise dès que l'affaire a été valablement conclue avec le tiers. La provision ou la commission se définit ainsi comme la participation du salarié à la valeur que représentent les affaires qu'il a conclues ou dont il a préparé la conclusion. La provision est calculée par l'application d'un pourcentage à un montant prédéterminé. Ce montant est généralement le prix de l'affaire à la conclusion à laquelle le salarié a contribué.

- 11/17 -

C/6077/2017-1

Si le travailleur n'est pas tenu par le contrat d'établir un relevé de ses provisions, l'employeur lui remet à chaque échéance un décompte indiquant les affaires qui donnent droit à une provision (art. 322c al. 2 CO). L'employeur fournit au travailleur les renseignements nécessaires à l'établissement du décompte ou à son contrôle (clients, contrats, encaissements). Le cas échéant, un contrôle peut intervenir par le biais d'un expert (article 322c al. 3 CO) désigné d'un commun accord ou par le juge (WYLER/HEINZER, loc. cit. p. 156).

#### **E. 4.2**

En l'espèce, le contrat de travail spécifié au commissionnement de l'employé sur les ventes, après règlement complet des factures par les clients, au taux de 4%, ramené à 2% lorsque la responsable de l'entreprise, E\_\_\_\_\_, intervenait dans la vente. Pour l'année 2015, B\_\_\_\_\_ a ainsi perçu un commissionnement d'un montant mensuel moyen de 924.40 fr. Pour la période du 1er janvier 2016 au 31 octobre 2016 (fin des rapports de service), le commissionnement a été établi par la fiduciaire sur la base d'une documentation dans laquelle sont listés les clients de l'entreprise qui se sont acquittés de leurs factures à compter du 1er janvier 2016. Sur la base de cette liste, indiquant la date de la commande, la désignation du client, le numéro du client, les arrhes payés, le solde de la facture, la date de paiement, les commissions au taux de 4% dues à B\_\_\_\_\_ s'élèvent à 5'400.50 fr., celles au taux de 2% dues à l'employé s'élevant à 795.10 fr., soit un total de 6'196.60 fr. pour la période concernée. A la fin de la période de service, les décomptes de salaires en faveur de

B\_\_\_\_\_ ont fait l'objet d'un contrôle de la part de G\_\_\_\_\_ Sàrl qui a été interpellée par les deux parties sur la problématique des commissions générées par les ventes. Aussi, par courrier du 14 décembre 2016, G\_\_\_\_\_ Sàrl a indiqué à A\_\_\_\_\_ SA avoir recalculé les éléments du salaire dont a bénéficié B\_\_\_\_\_ jusqu'à la fin des rapports de travail. Par courrier du 20 décembre 2016, G\_\_\_\_\_ Sàrl transmettait ainsi aux deux parties, par la voie de leurs conseils, après entretien téléphonique avec ces derniers, divers éléments relatifs aux salaires de B\_\_\_\_\_, y compris un tableau des commissions encaissées pour la période du 9 décembre 2015 au 31 octobre 2016 et qui laissait apparaître des commissions à concurrence de 6'196.60 fr. Ce montant, dû au titre de commissions, figurait sur la fiche de salaire de B\_\_\_\_\_ du 19 décembre 2016 et, compte tenu des montants déjà versés, la fiduciaire indiquait que le solde des salaires dus à B\_\_\_\_\_ s'élevait ainsi à 3'354.20 fr.

A réception de cette communication de G\_\_\_\_\_ Sàrl, le conseil de B\_\_\_\_\_ a indiqué à son contradicteur que les explications de G\_\_\_\_\_ Sàrl étaient correctes et que l'employeuse restait ainsi devoir à son client la somme de 3'354.20 fr. arrêtée par la fiduciaire, montant qu'il l'invitait à régler sans retard. Ce montant a ainsi été réglé.

#### **E. 4.3**

Il ressort de ces explications que l'employeuse a satisfait à son obligation liée aux ventes générées par B\_\_\_\_\_. Le décompte présenté par l'employeur avec indication du client, de la date de la commande, du paiement des factures et du taux de commissionnement est suffisant pour déterminer les commissions dues à son ancien employé et les dénégations de B\_\_\_\_\_ sur ce point sont sans substance. En particulier, l'employé ne fait pas mention de commandes qui n'auraient pas été listées ou qui

- 12/17 -

C/6077/2017-1

auraient omises dans la liste établie par l'employeur, situation qu'il aurait pu facilement identifier dès lors qu'il avait initié les transactions. B\_\_\_\_\_ indique, sans aucune justification et élément de preuve que les commissions qui lui seraient dues se seraient élevées pour l'année en cours à 10'570.20 fr., dont il n'aurait reçu que 6'196.60 fr., réclamant ainsi le solde de 4'373.60 fr. Cela étant, B\_\_\_\_\_ n'indique pas les éléments lui permettant de retenir cette quotité de commission en identifiant notamment, de façon précise et convaincante, les opérations qui n'auraient pas été prises en compte par son employeur et qui, à ses yeux, auraient généré des commissions. Il n'a pas non plus sollicité le recours à un expert comme la loi le lui permet (article 322c al. 3 CO). L'employeur a satisfait à son obligation de coopération en remettant à la procédure un décompte précis mentionnant toutes les opérations ayant généré des commissions, de telle sorte que c'est à bon droit que le Tribunal a considéré que les commissions dues à B\_\_\_\_\_ s'élevaient pour l'année 2016 à 6'196.60 fr., montant que ce dernier avait reçu.

Ce point du jugement sera ainsi confirmé.

#### **E. 5**

A\_\_\_\_\_ SA conteste sa condamnation à verser à B\_\_\_\_\_ la somme de 10'138.35 fr. à titre d'indemnité pour jours de vacances non pris en nature avec suite d'intérêts à 5% dès le 1er novembre 2016. A l'appui de sa contestation, il allègue que la quotité des vacances retenue est erronée et que le décompte des jours de vacances devait s'arrêter au jour du licenciement et non à la fin des rapports de service. En outre, l'appelante considère que l'incapacité de

travail qu'a pu subir son ancien employé ne l'empêchait pas de bénéficier des vacances et qu'il n'avait pas été prouvé que la maladie dont il souffrait le rendait incapable de bénéficier de ses vacances. De son côté, dans le cadre de son appel joint, B\_\_\_\_\_ a conclu à une indemnité pour jours de vacances non pris portant sur 29 jours et non 27,6 comme retenus par les premiers juges et a ainsi conclu au paiement d'une indemnité de 15'540.80 fr. avec suite d'intérêts.

#### **E. 5.1**

Selon l'article 329a al. 3 CO, les vacances sont fixées proportionnellement à la durée des rapports de travail lorsque l'année de service n'est pas complète. Le droit aux vacances d'un travailleur licencié de manière ordinaire et libéré de son obligation de travailler pour la durée du délai de congé se calcule par rapport à l'échéance normale du contrat de travail (RJN 2010 p. 282). L'article 329a CO détermine la durée de cette interruption de travail en prenant comme seule référence de calcul celle des rapports de travail. Le calcul du droit aux vacances selon les dispositions de l'article 329a CO se base exclusivement sur la durée de la période de référence et ne tient pas compte des éventuelles absences du travailleur pendant cette période. Le législateur a dès lors prévu à l'article 329b CO la possibilité pour l'employeur de réduire la durée des vacances lorsque les absences cumulées du travailleur pour les années de service dépassent une certaine durée. Ainsi, en cas de résiliation ordinaire, la période de référence se prolonge jusqu'à la fin du délai de congé (CEROTTINI, Le droit aux vacances, Lausanne 2001, p. 93).

#### **E. 5.2**

Les rapports de service ayant duré jusqu'au 31 octobre 2016, les vacances doivent être fixées proportionnellement à l'année de service concernée. Il n'y a pas de justification d'arrêter le calcul de jours de vacances au jour du licenciement et cette

- 13/17 -

C/6077/2017-1

manière de procéder, développée par l'appelante A\_\_\_\_\_ SA, contrevient à l'article 329d al. 3 CO. L'arrêt du Tribunal fédéral cité à l'appui de son argumentaire concerne la problématique de la prise de vacances pendant le délai de préavis et il ne présente aucun secours pour l'appelante concernant le calcul des jours de vacances. Il ressort ainsi du dossier qu'à la fin de l'année 2015, le solde de jours de vacances en faveur de B\_\_\_\_\_ s'élevait à 19.80. Pour l'année 2016, jusqu'au 31 octobre 2016, l'employé a acquis un droit aux vacances de 20.8 jours (2.8 x 10 mois). Compte tenu d'une période de 13 jours de vacances admise par les parties, le solde de vacances s'élève ainsi à 27.6 jours. Les 29 jours invoqués par l'appelant B\_\_\_\_\_ dans son appel joint ne repose sur aucun calcul précis et probant.

#### **E. 5.3**

Le travailleur qui bénéficie d'un solde positif de vacances à la résiliation des rapports de travail doit en principe les prendre pendant son délai de congé. Selon l'article 329d al. 2 CO, les vacances doivent être prises en nature tant que durent les rapports de travail. En d'autres termes, jusqu'à l'échéance du contrat, elles ne sauraient être remplacées par des prestations en argent. Ce principe doit être nuancé lorsque le collaborateur recherche un nouvel emploi. La prise de vacances peut être incompatible avec la recherche d'un nouveau travail. En conséquence, l'employeur ne saurait imposer la prise de vacances durant le délai

de préavis sans prendre en compte cet élément (AUBERT, Commentaire romand, Code des Obligations I, 2ème éd. 2012, n°4 ad art. 329c CO ; WYLER/HEINZLER, loc. cit., p. 389-390).

Pour le travailleur libéré de l'obligation de travailler, le Tribunal fédéral considère qu'il faut examiner le rapport entre la durée de la libération de l'obligation de travailler et le nombre de jours de vacances restant. Plus la période de libération de l'obligation de travailler est longue, plus la compensation des vacances durant le délai de congé peut être importante (ATF 128 III 271, 282, 283 = JT 2003 I 606). Au regard de la jurisprudence, il est admissible de compenser 5 jours de vacances durant une période de 20 jours de libération de l'obligation de travailler (TF 30 septembre 2005, 4C.193/2005 consid. 3.2) ; il en va de même de la prise de 15 jours de vacances pour une libération de 3 mois (TF 20 décembre 2005, 4C.215/2005 consid. 6.3). Une compensation partielle des jours de vacances non pris pendant le délai de congé est également possible lorsque la période de libération de travailler est insuffisante.

#### **E. 5.4**

L'appelante A\_\_\_\_\_ SA indique que la pathologie dont a souffert B\_\_\_\_\_, pour la période du 1er juin au 31 août 2016, ne l'aurait pas empêché de prendre ses vacances pendant cette période d'incapacité pour cause de maladie, soit pendant une période de 3 mois. La maladie, générant une incapacité de travail, dont a souffert B\_\_\_\_\_ a été constatée par les certificats médicaux versés à la procédure. Sur demande de l'assurance perte de gains N\_\_\_\_\_ Assurances, B\_\_\_\_\_ a été examiné par le Docteur O\_\_\_\_\_, spécialiste en psychiatrie, afin de se soumettre à une expertise médicale qui a conclu à une reprise de l'activité et à une fin de l'incapacité à compter du 1er septembre.

Par principe, maladie et vacances s'excluent mutuellement. Certes, une incapacité de travailler n'implique pas obligatoirement une incapacité de vacances. Il est déterminant de savoir si la valeur récréative a été mise en cause de manière « à ne plus être

- 14/17 -

C/6077/2017-1

négligée ». La jouissance de vacances existe soit entièrement ou pas du tout, ceci contrairement à l'incapacité de travail qui peut aussi n'avoir lieu que partiellement. La jouissance de vacances ne peut être accordée que si le sens et le but des vacances – et la récupération – sont assurés. En général, on peut supposer que la jouissance de vacances est assurée si la capacité existe partiellement. La durée et l'intensité de l'empêchement fautif de travailler doit être un élément à prendre en considération pour apprécier si le but des vacances, soit la récupération physique ou psychique du travailleur, est réalisé (WYLER/HEINZLER, loc. cit., p. 387 ; CEROTTINI, loc. cit., p. 264). Ainsi, une indisposition, une indigestion, une blessure de faible gravité, un coup de soleil, un doigt cassé ne constituent pas des cas d'empêchement de bénéficier des vacances (CEROTTINI, loc. cit., p. 266-267). C'est la durée et l'intensité qui permettent de déterminer si le travailleur est capable ou non de bénéficier de ses vacances. A ce sujet, s'il est généralement admis que l'incapacité de courte durée n'est pas considérée comme un empêchement de bénéficier de vacances, un empêchement de plus longue durée emporte cette présomption. En l'espèce, la pathologie a duré 3 mois attestée par des certificats médicaux et confirmée par l'expertise médicale effectuée à la demande de l'assurance perte de gains. La Chambre des prud'hommes considère ainsi qu'il ne s'agissait pas d'une

incapacité passagère mais durable et donc incompatible avec la prise de vacances qui implique une récupération physique et psychique du travailleur. La compagne de B\_\_\_\_\_ a indiqué que ce dernier souffrait de dépression et les certificats médicaux, sans certes indiquer la nature de la pathologie, ont fait état d'une incapacité de travail totale pour une période de 3 mois, situation qui conduit à admettre que la maladie dont souffrait B\_\_\_\_\_ n'accommodait pas d'une récupération psychique du travailleur pendant une période de vacances qu'il aurait pu prendre en dépit de son incapacité.

### **E. 5.5**

Il est indiqué que le solde de vacances au bénéfice de l'employé s'élevait à 27.6 jours au regard d'un préavis d'une durée de 2 mois. Le nombre de jours de vacances restant à prendre représentant plus d'un mois, on ne peut raisonnablement exiger de l'employé qu'il prenne ces vacances en nature pendant cette période de préavis, ce d'autant plus que l'employé était à la recherche d'un emploi et qu'il effectuait des recherches administratives qui étaient rendues difficiles par l'incurie de son ancien employeur sur la production des documents demandés, même si ce dernier avait caressé le projet, à sa sortie de l'entreprise appelante, de créer sa propre entreprise, projet qui s'est finalement concrétisé. Le jugement sera donc sur ce point confirmé.

### **E. 6**

Dans le cadre de son appel joint, B\_\_\_\_\_ conteste que le Tribunal ne lui ait pas alloué une indemnité pour tort moral et conclut à la condamnation de A\_\_\_\_\_ SA de lui verser une somme de 33'000 fr. avec suite d'intérêts à 5% dès le 1er novembre 2016, à titre de tort moral.

#### **E. 6.1**

Selon l'article 328a al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. En cas de violation de cette obligation, l'employé peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions de l'article 49 al. 1 CO. Cette norme prévoit que 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

- 15/17 -

C/6077/2017-1

le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. N'importe quelle atteinte ne justifie pas une indemnité (ATF 125 III 170 consid. 3a) ; l'atteinte doit ainsi revêtir une certaine gravité objective et être ressentie par la victime subjectivement comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il paraisse légitime de s'adresser au juge afin d'obtenir réparation (arrêt 4A\_217/2016 du 19 janvier 2017 consid. 5.1 ; 4A\_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 2.2 ; ATF 129 III 715 consid. 4.4 ; 120 II 97 consid. 2a et b). Le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer si les circonstances justifient une indemnité pour tort moral dans un cas particulier.

En cas de congé abusif, l'indemnité de l'article 336a CO couvre en principe tout le tort moral subi par le travailleur licencié. Le Tribunal fédéral admet toutefois l'application cumulative de l'article 49 CO dans des situations exceptionnelles lorsque l'atteinte portée au droit de la personnalité du travailleur est grave au point qu'une indemnité correspondant à six mois ne suffit pas à la réparer (ATF 135 III 405 consid. 3.1 et les références citées ; arrêt 4A\_218/2012 du 24 juillet 2012 consid. 2.3) ou lorsqu'elle se distingue nettement de

l'atteinte à la personnalité résultant déjà du congé abusif (ATF 135 III 405 consid. 3.2 et 3.3 ; arrêt 4A\_316/2012 du 1er novembre 2012 consid. 2.1).

## **E. 6.2**

Dans le cadre de son appel joint, B\_\_\_\_\_ ne conteste pas l'argumentation du Tribunal des prud'hommes lui déniait une indemnité pour licenciement abusif et l'appelant n'a pris aucune conclusion d'appel à cet égard. Il fait toutefois valoir une indemnité pour tort moral en invoquant, non seulement le préjudice psychologique subi en relation avec son licenciement, mais également des agissements de harcèlement administratif de son employeur postérieurement au licenciement qui aurait, de façon injustifiée, refusé de lui verser son salaire et ses commissions, ainsi que remplir les documents nécessaires pour obtenir l'allocation chômage. Ce harcèlement, qualifié d'administratif, constitue à ses yeux la violation du devoir de protection de la personnalité du travailleur entraînant une violation de l'article 328 al. 1 CO et justifiant une indemnité pour tort moral.

Ce faisant, l'appelant reproche aux premiers juges de s'être tenus exclusivement au contenu de la relation de travail sans prendre en considération le harcèlement administratif postérieur au licenciement. La Chambre des prud'hommes ne peut suivre cet argumentaire. Certes, la liquidation des rapports de service a traîné puisqu'elle n'est intervenue qu'à fin décembre 2016. La liquidation semble avoir été retardée par les calculs des commissions et d'autres éléments de la situation salariale de B\_\_\_\_\_, qui semblaient échapper à la compréhension de l'employeuse, et qui ont nécessité l'intervention de la fiduciaire G\_\_\_\_\_ pour établir les décomptes finaux. L'employeuse ne semble pas avoir agi avec la célérité voulue pour liquider les rapports de service et son retard à communiquer à son ancien employé le formulaire adéquat lui permettant de percevoir les indemnités chômage en France, lieu de son domicile, peut être critiqué, même s'il n'est pas établi que ce retard ait préterité l'employé dans les indemnités de chômage qu'il était légitimé à percevoir de la France. Si la Chambre des prud'hommes ne sous-estime pas les désagréments que peuvent causer la perte d'un

- 16/17 -

C/6077/2017-1

emploi, force est d'admettre que B\_\_\_\_\_ n'a pas démontré des souffrances particulièrement graves qu'il aurait subies de ce chef et que seule une indemnité pour tort moral pourrait réparer. La jurisprudence rappelée ci-dessus se montre stricte sur les conditions d'octroi d'une indemnité de tort moral en application des articles 328 al. 1 CO, couplé avec l'article 49 al. 1 CO, notamment en ce qui concerne la gravité de l'atteinte et la Chambre des prud'hommes ne trouve pas dans le dossier la justification à allouer à l'employé une telle indemnité.

Le jugement sera donc également confirmé sur ce point. \* \* \* \* \*

- 17/17 -

C/6077/2017-1

PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5 :

A la forme Déclare recevable l'appel interjeté par A\_\_\_\_\_ SA à l'encontre du jugement JTPH/174/2018 rendu par le Tribunal des prud'hommes le 27 juin 2018, dans la cause C/6077/2016-1. Déclare recevable les pièces nouvelles produites par A\_\_\_\_\_ SA à l'appui

de son appel. Déclare recevable l'appel joint interjeté par B\_\_\_\_\_ contre ledit jugement.

Au fond Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Siégeant : Monsieur Guy STANISLAS, président; Monsieur Christian PITTET, juge employeur; Monsieur Roger EMMENEGGER, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, 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

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