

GE_GERICHTE CAPH/9/2016 vom 19. Januar 2016

GE Cour de justice, 2016-01-19, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_9_2016

FR: GE_GERICHTE CAPH/9/2016 du 19 janvier 2016

IT: GE_GERICHTE CAPH/9/2016 del 19 gennaio 2016

Erwägungen

E. 1.1

L'appel est recevable contre les décisions finales et incidentes de première instance lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 CPC).

Ecrit et motivé, l'appel doit être introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC). La notification intervient au moment de la remise de l'envoi recommandé au destinataire (art. 138 al. 1 et 2 CPC), et le délai d'appel déclenché par la notification commence à courir dès le lendemain de celle-ci (art. 142 al. 1 CPC).

En matière de contrats de travail, la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice est l'instance d'appel compétente à Genève, pour connaître d'un appel dirigé contre un jugement du Tribunal des prud'hommes (art. 124 let. a LOJ, E 2 05).

E. 1.2

En l'espèce, l'appel est dirigé exclusivement contre le ch. 4 du dispositif du jugement entrepris, en tant qu'il déboute l'appelante de sa conclusion tendant au paiement de la somme de 28'000 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 28 novembre 2012. La voie de l'appel est ouverte parce que la valeur litigieuse au dernier état des conclusions, soit en fin de première instance, était supérieure à 10'000 fr. Introduit selon la forme prescrite par la loi et en temps utile auprès de l'instance compétente, l'appel est recevable.

E. 1.3

La Cour dispose d'un plein pouvoir de cognition (art. 310 CPC).

La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr., les dispositions de la procédure simplifiée s'appliquent (art. 243 al. 1 CPC), soit en particulier la maxime d'office sociale (art. 247 al. 2 let. b ch. 1 CPC).

E. 2

Le présent litige comporte un élément d'extranéité puisqu'il oppose une ex-employée domiciliée en France à une société sise à Genève, l'ex-employée ayant fourni ses services à Genève, en exécution d'un contrat de travail liant les parties.

- 10/17 -

C/6664/2013-3

E. 2.1

En principe, la compétence des autorités judiciaires suisses est régie par la Loi fédérale sur le droit international privé 18 décembre 1987 (ci-après : LDIP). Celle-ci réserve toutefois

l'application des traités internationaux (art. 1 al. 2 LDIP) parmi lesquels figure la Convention concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale (Convention de Lugano), dans sa version entrée en vigueur au 1er janvier 2011 (RS 0.275.12; ci-après : CL).

Selon l'article 19 CL, un employeur ayant son domicile sur le territoire d'un Etat lié par la CL peut être attrait devant les tribunaux de l'Etat où il a son domicile. Cette disposition ne règle toutefois que la compétence internationale et non pas la compétence *ratione loci* (interne) qui est régie par le droit national de l'Etat de domicile de l'employeur (MEYER/STOJILIKOVIC, in Basler Kommentar, Lugano- Übereinkommen, 2011, n° 7 ad art. 19 CL).

En Suisse, la compétence *ratione loci* interne est ainsi régie par l'art. 34 CPC (et non pas par l'art. 115 LDIP, MEYER/STOJILIKOVIC, op. cit., n° 32 et 34 ad art. 19 CL).

E. 2.2

A juste titre, les parties ne contestent pas la compétence des juridictions prud'homales genevoises pour trancher le présent litige, opposant une ex-employée domiciliée en France à une société sise à Genève, l'ex-employée ayant fourni ses services à Genève, en exécution d'un contrat de travail liant les parties (art. 19 ch. 1 CL [RS 0.275.12], art. 34 al. 1 CPC).

E. 2.3

En matière internationale, le contrat de travail est régi par le droit de l'Etat dans lequel le travailleur accomplit habituellement son travail (art. 121 al. 1 LDIP).

E. 2.4

Le droit suisse est applicable parce que l'appelante a fourni ses services en Suisse.

E. 3

L'appelante fait grief au Tribunal des prud'hommes d'avoir violé son droit d'être entendue (art. 29 al. 2 Cst.), en statuant sans entendre la secrétaire syndicale qui, selon l'appelante, aurait pu témoigner de ce que d'autres employés de l'intimée avaient été victimes du même type d'agissements de l'administrateur de l'intimée.

E. 3.1

La jurisprudence a déduit du droit d'être entendu, garanti par l'art. 29 al. 2 Cst., en particulier le droit pour l'intéressé d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuve pertinentes, présentées en temps utile et dans les formes prescrites (arrêt du Tribunal fédéral 5A_265/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2.1 avec références).

Quant à la présentation en temps utile, il ne faut pas perdre de vue que le tribunal admet les faits et preuves nouveaux jusqu'aux délibérations lorsqu'il établit les faits d'office (art. 229 al. 3 CPC). Tel est le cas en procédure simplifiée dans

- 11/17 -

C/6664/2013-3 toutes les causes visées par l'art. 247 al. 2 CPC (JEANDIN in BOHNET/HALDY/ JEANDIN/SCHWEIZER/TAPPY, Code de procédure civile commenté, 2011, n° 26 ad art. 229 CPC; KILLIAS, in Berner Kommentar, Schweizerische Zivilprozess- sordnung, 2012, n° 44 ad art. 247 CPC, n° 22 et 23 ad art. 229 CPC; MAZAN, in Basler Kommentar, Schweizerische Zivilprozessordnung, 2013, n° 23 ad art. 247 CPC; contra : FRAEFEL, in OBERHAMMER/DOMEJ/HAAS, Kurzkomentar ZPO, 2ème éd.

2015, n° 14 ad art. 247 CPC).

Le juge est cependant autorisé à effectuer une appréciation anticipée des preuves déjà disponibles et, s'il peut admettre de façon exempte d'arbitraire qu'une preuve supplémentaire offerte par une partie serait impropre à ébranler sa conviction, refuser d'administrer cette preuve (arrêts du Tribunal fédéral 5A_444/2011 du 16 novembre 2011 consid. 4.1.; 5A_265/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2.1 avec références). Ceci vaut également lorsque la maxime inquisitoriale sociale s'applique (arrêt du Tribunal fédéral 4A_544/2010 du 8 décembre 2010 consid. 2.4).

Il s'ensuit que l'instance d'appel peut rejeter la requête de réouverture de la procédure probatoire et d'administration d'un moyen de preuve déterminé présentée par l'appelant lorsqu'elle estime que le moyen de preuve requis ne pourrait pas fournir la preuve attendue ou ne pourrait en aucun cas prévaloir sur les autres moyens de preuve déjà administrés par le tribunal de première instance, à savoir lorsqu'il ne serait pas de nature à modifier le résultat des preuves qu'elle tient pour acquis (ATF 138 III 374 consid. 4.3.2 avec références).

E. 3.2

En l'espèce, la maxime inquisitoriale sociale s'applique (cf. supra 1.3), de sorte que le Tribunal aurait pu procéder à l'audition de la secrétaire syndicale, sollicitée par l'appelante alors que les enquêtes étaient en cours et que la plupart des témoins avaient déjà été entendus, mais avant les délibérations du Tribunal.

Toutefois, le Tribunal y a renoncé.

En application de l'art. 310 CPC, la Cour appréciera elle-même les moyens de preuve déjà disponibles, par rapport aux normes applicables, ci-après sous ch. 5.

E. 4

L'appelante fait également grief au premier juge d'avoir violé les art. 3 et 6 de la Loi sur l'égalité (RS 151.1; ci-après : LEg), dans le cadre de l'appréciation des preuves.

E. 4.1

Selon l'art. 3 LEg, il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, cette interdiction de discrimination s'appliquant notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail.

- 12/17 -

C/6664/2013-3

Selon l'art. 6 LEg, l'existence d'une discrimination est présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable; l'art. 6 LEg s'applique à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail.

L'art. 6 LEg est une règle spéciale par rapport au principe général de l'art. 8 CC, lequel prescrit à celui qui allègue un fait pour en déduire un avantage d'en apporter la preuve. L'art. 6 LEg instaure un assouplissement du fardeau de la preuve d'une discrimination à raison du sexe, en ce sens qu'il suffit à la partie demanderesse de rendre vraisemblable l'existence d'une telle discrimination par l'apport d'indices objectifs pour engendrer un renversement du

fardeau de la preuve. Autrement dit, si la vraisemblance de la discrimination est démontrée, il appartient à l'employeur d'apporter la preuve stricte qu'elle n'existe pas (ATF 131 II 393 consid. 7.1; 130 III 145 consid. 4.2. et 5.2 et les références).

A teneur de l'art. 6, 2e phrase, LEg, l'allègement du fardeau de la preuve s'applique à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail. Cette énumération est exhaustive, de sorte que l'hypothèse de harcèlement sexuel en est exclue (arrêt du Tribunal fédéral 4A_473/2013 du 2 décembre 2013 consid. 3.1). A fortiori, le harcèlement non sexuel est également exclu du champ d'application de l'art. 6 LEg, tant à l'égard des femmes qu'à l'égard des hommes.

E. 4.2

L'appelante allègue avoir subi des pressions diverses pour l'amener à travailler pendant son incapacité de travail pour cause de maladie, voire pour la culpabiliser et la sanctionner en raison de son absence liée à sa grossesse compliquée et à sa maternité. Or, telles que décrites par l'appelante, les pressions en question n'entraient pas dans le cadre d'une discrimination entre les employés masculins et féminins de son employeur, au sujet de l'aménagement des conditions de travail, de la rémunération, de la formation et du perfectionnement professionnels, de la promotion ou de la résiliation des rapports de travail. Ceci vaut tant pour les récriminations de l'intimée à la perspective de l'absence de l'appelante que pour les appels téléphoniques et sms adressés à l'appelante pendant son absence, pour son déplacement dans un autre bureau et la restriction de ses tâches durant son retour temporaire au travail et, enfin, pour le refus de l'intimée de modifier l'horaire de travail de l'appelante. S'agissant plus particulièrement des tâches de l'appelante et de son horaire de travail, l'appelante n'allègue d'ailleurs même pas que ses collègues masculins auraient été traités différemment, à cet égard.

Par conséquent, le fardeau de la preuve n'est pas allégé en faveur de l'appelante, en dérogation au principe général posé par l'art. 8 CC, en ce qui concerne les différentes pressions qu'elle allègue avoir subies.

- 13/17 -

C/6664/2013-3

E. 5

L'appelante fait grief au Tribunal des prud'hommes d'avoir constaté les faits de façon inexacte et incomplète (en omettant d'indiquer expressément, dans son jugement, certains détails des témoignages, désormais intégrés dans les faits décrits ci-dessus dans la partie "EN FAIT", dans la mesure utile) et d'avoir violé les art. 328 al. 1 CO et 49 al. 1 CO, en la déboutant de sa conclusion en paiement de la somme de 28'000 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 28 novembre 2012, à titre d'indemnité pour tort moral.

E. 5.1

L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé (art. 328 al. 1 CO).

Le salarié victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à cette disposition du fait de son employeur ou des auxiliaires de celui-ci (art. 101 al. 1 CO) peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO (art. 97 al. 1, art. 101 al. 1 et art.

99 al. 3 CO). Cette disposition 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 le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. L'ampleur de la réparation morale dépend avant tout de la gravité des souffrances physiques ou psychiques consécutives à l'atteinte subie par la victime et de la possibilité d'adoucir sensiblement, par le versement d'une somme d'argent, la douleur morale qui en résulte (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2; 130 III 699 consid. 5.1 avec références). N'importe quelle atteinte légère à la réputation professionnelle, économique ou sociale d'une personne ne justifie pas une réparation (ATF 130 III 699 consid. 5.1; 125 III 70 consid. 3a). L'allocation d'une indemnité pour tort moral fondée sur l'art. 49 al. 1 CO suppose que l'atteinte ait une certaine gravité objective et qu'elle ait été ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime qu'une personne, dans ces circonstances, s'adresse au juge pour obtenir réparation (arrêt du Tribunal fédéral 4A_128/2007 du 9 juillet 2007 consid. 2.3). Ainsi, dans certaines situations, malgré l'illicéité de l'atteinte à la personnalité, la victime ne pourra bénéficier d'aucun dédommagement au titre du tort moral (arrêt du Tribunal fédéral 4A_465/2012 du 10 décembre 2012 consid. 3.2; ATF 129 III 715 consid. 4.4).

Une indemnité est par exemple due au travailleur qui a subi une humiliation particulièrement sévère en tant que victime de harcèlement psychologique (ATF 125 III 70 consid. 3a; arrêts du Tribunal fédéral 4A_607/2011 du 10 novembre 2011 consid. 3; 4A_218/2012 du 24 juillet 2012 consid. 2.3), étant rappelé qu'il y a harcèlement psychologique lorsqu'une ou des personnes cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail, par un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue (WAEBER, Le mobbing ou harcèlement psychologique au travail, quelles solutions?, in AJP/PJA 1998, p. 792; WYLER, Droit du travail, 2014, p. 348), et que l'employeur contrevient à l'art. 328 al. 1 CO s'il n'empêche pas ce "mobbing" (ATF 125 III 70 consid. 3a).

- 14/17 -

C/6664/2013-3

En cas d'humiliation particulièrement sévère, une indemnité est aussi due au travailleur dont le comportement a été stigmatisé par l'employeur de manière inutilement vexatoire et au-delà du cercle des intéressés (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2; 130 III 699 consid. 5).

Le droit à une indemnité a également été reconnu à une travailleuse qui s'était faite invectiver en raison d'une absence, son supérieur ayant tapé du poing sur la table et l'ayant affecté immédiatement, exclusivement et durablement à une nouvelle tâche impliquant l'emploi de produits toxiques volatils dans un local insuffisamment aéré, sans protection respiratoire, ce qui avait causé des nausées et des maux de tête à la travailleuse (arrêt du Tribunal fédéral 4A_665/2010 du 1er mars 2011 consid. 6).

E. 5.2

L'appelante a vécu une grossesse compliquée, risquée et parfois douloureuse dès le départ, puis elle a mis au monde un enfant prématuré. Aux tourments et soucis privés en découlant pour l'appelante, l'intimée a ajouté des soucis d'ordre professionnel en lui signalant que ses congés maladie étaient mal vus et en l'invitant à éviter ou raccourcir ces congés, dans toute la mesure du possible.

Sur la base des témoignages recueillis, la Cour admet en effet que l'administrateur unique de l'intimée a communiqué à l'appelante, au moins à deux reprises, son vif mécontentement au sujet des absences alors prévisibles de l'appelante. En revanche, il n'est pas établi qu'il ait voulu qu'elle avorte. L'appelante elle-même n'invoque d'ailleurs aucun élément de fait en faveur d'une telle volonté interne de l'administrateur. En particulier, elle n'allègue pas qu'il aurait déjà demandé, préalablement, à d'autres femmes de bien vouloir avorter pour épargner des absences à l'entreprise.

C'est dans le contexte particulier du vif mécontentement manifesté par l'administrateur que l'appelante a interprété son déplacement – temporaire – dans un autre bureau, ainsi que son assignation exclusive – mais également très limitée dans le temps – à des tâches de classement comme une mesure de rétorsion, alors qu'il n'est pas établi que tel était le cas. Bien au contraire, il est dans l'ordre des choses, selon l'expérience de la vie, que des absences et retours de plusieurs collaborateurs peuvent, temporairement, bousculer l'organisation d'une entreprise, de manière à priver un employé, provisoirement, de son environnement de travail habituel, et de restreindre, également de manière passagère, la palette de ses tâches habituelles.

Sur la base des témoignages et du contenu du sms produit dans la procédure, la Cour retient par ailleurs que ni l'administrateur, ni le supérieur hiérarchique direct de l'appelante n'ont signalé au personnel administratif qu'un certain retard dans la facturation ou dans les travaux comptables était accepté, compte tenu des absences répétées de l'appelante. C'est dans ces circonstances qu'une collaboratrice du service de comptabilité a prié l'appelante et une autre collègue, toutes deux malades, de

- 15/17 -

C/6664/2013-3 bien vouloir venir travailler la semaine suivante, pour lui éviter des ennuis avec l'administrateur.

Ajoutées au mécontentement déjà exprimé par l'administrateur de la société et aux modifications temporaires de l'environnement de travail de l'appelante, perçues par celle-ci comme punitives, les différentes communications de son supérieur direct et de sa collègue, pendant ses congés maladie, ont créé chez l'appelante un certain stress face aux attentes de ces personnes, qui entraient en collision avec son intérêt personnel, légitime, de ménager sa santé et celle de son enfant à naître.

Il n'est pas établi que son accouchement prématuré ait été causé par ce stress, mais il n'est pas non plus exclu qu'il y ait contribué.

En revanche, il résulte des enquêtes que le refus d'accéder à la requête de l'appelante de modifier son horaire de travail ne résultait pas d'une intention chicanière ou punitive, mais était conforme à l'organisation adoptée par l'entreprise depuis 2007, en particulier en raison du passage de l'équipe de nettoyage dans les locaux durant la pause de midi, et que tous les employés engagés à partir de l'année 2007 – dont l'appelante – ont dû accepter le même horaire journalier contractuel.

Sur la base de l'ensemble des témoignages et des pièces produites, la Cour conclut que l'appelante a certes souffert du vif mécontentement affiché l'administrateur unique de l'intimée à la perspective de ses absences, pour cause de maladie et de maternité.

L'appelante a également souffert de la manière dont sa hiérarchie a géré le manque momentané de personnel engendré par ses absences. En revanche, l'appelante n'a subi

aucune humiliation particulièrement sévère. Personne n'a stigmatisé son état de santé ou ses absences de façon vexatoire à l'adresse de tiers, et elle n'a pas fait l'objet de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, dans le but de l'isoler, de la marginaliser, voire de l'exclure, sur son lieu de travail. Autrement dit, la gestion de l'entreprise était certes stressante pour l'appelante, mais non pas particulièrement humiliante.

La Cour estime par ailleurs que le témoignage d'une secrétaire syndicale portant sur d'autres cas concernant d'autres employés de la même entreprise porte sur des faits peu, voire pas pertinents du tout pour l'issue du présent litige. Ce témoignage ne saurait modifier l'appréciation des preuves déjà disponibles, dans le sens indiqué ci-dessus. Partant, il n'y a pas lieu de rouvrir les enquêtes pour administrer cette mesure probatoire, ni de renvoyer la cause au Tribunal pour y procéder.

C'est à juste titre que le Tribunal a débouté l'appelante de sa conclusion tendant au paiement de la somme de 28'000 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 28 novembre 2012, à titre d'indemnité pour tort moral.

Le ch. 4 du dispositif du jugement entrepris sera donc confirmé.

- 16/17 -

C/6664/2013-3

E. 6

Il n'est pas perçu de frais (art. 114 let. c et 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 LaCC, art. 71 RTFMC), ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 17/17 -

C/6664/2013-3 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 29 juin 2015 par A. _____ contre le chiffre 4 du dispositif du jugement JTPH/218/2015 rendu le 28 mai 2015 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/6664/2013-3. Au fond : Confirme le chiffre 4 du dispositif de ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Dit qu'il n'est pas perçu de frais. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Nathalie LANDRY-BARTHE, présidente; Monsieur Tito VILA, juge employeur, Madame Monique LENOIR, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

La présidente : Nathalie LANDRY-BARTHE

La greffière : Véronique BULUNDWE-LÉVY

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.