

# **GE\_GERICHTE C/12653/2005 vom 12. Juli 2007**

GE Cour de justice, 2007-07-12, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_12653\\_2005](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_12653_2005)

FR: GE\_GERICHTE C/12653/2005 du 12 juillet 2007

IT: GE\_GERICHTE C/12653/2005 del 12 luglio 2007

## **Regeste**

; CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL ; SECRÉTAIRE(FONCTION) ; BANQUE ; FIDÉLITÉ ; RÉSILIATION ABUSIVE ; OPPOSITION(PROCÉDURE) ; TORT MORAL ; DOMMAGES-INTÉRÊTS ; COTISATION À LA CAISSE DE PENSIONS ; FARDEAU DE LA PREUVE ; INDICE ; RELATION DE CONFIANCE ; DIRECTIVE(INJONCTION) ; PLAN SOCIAL ; PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ ; FRAIS JUDICIAIRES | E licencie A, supérieur hiérarchique de T. E prie T d'inventorier l'ensemble des documents en sa possession concernant A, de les mettre sous clé et d'en remettre la clé à B. T ne met pas tout sous clé. Par ailleurs, elle conserve le matériel relatif à un livre écrit par A ainsi que des documents privés n'ayant aucun lien avec son activité bancaire. Elle les lui remet et en informe ensuite ses supérieurs hiérarchiques. A et E sont en litige suite au licenciement d'A, notamment s'agissant du temps consacré par A à des activités personnelles sur son lieu de travail. E licencie T et la libère immédiatement de son obligation de travailler. T réclame une indemnité pour licenciement abusif, tort moral et des dommages-intérêts. Elle soutient que son licenciement n'est intervenu qu'afin de l'empêcher de bénéficier du plan social qui devait être mis en place prochainement. La Cour, confirmant le jugement du Tribunal, retient que le licenciement de T est intervenu en raison de la violation des instructions claires qu'elle avait reçues et qu'il n'est dès lors pas abusif. Il a par ailleurs été prouvé que le licenciement de T n'avait pas été donné afin de l'empêcher de bénéficier d'un plan social qui n'était à l'époque pas encore en gestation. T n'a pas droit à une indemnité pour tort moral, E n'ayant pas violé ses obligations contractuelles. T n'a pas non plus droit à des dommages-intérêts pour défaut de cotisations AVS et LPP, un tel dommage ne pouvant pas être pris en considération, sous peine d'introduire par ce biais une norme que le législateur n'avait pas voulue. | CC.8; CO.49; CO.97; CO.101; CO.328; CO.336; CO.336a; CO.336b

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Déposé selon la forme et le délai prescrits par l'article 56 de la Loi sur la juridiction des Prud'hommes (LJP), l'appel est formellement recevable.

### **E. 2**

L'appelante réclame enfin fr. 54'100.- à titre d'indemnité pour licenciement abusif. Elle invoque l'application de l'article 336 alinéa 1 lettres a et c CO.

#### **E. 2.1**

Selon l'art. 336b, la partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les articles 336 et 336a doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé (al. 1), si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas

pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption (al. 2).

## **E. 2.2**

En l'espèce, les conditions de forme exigées par l'art. 336b CO ont été respectées par l'appelante, puisque ce dernier a contesté son congé - signifié le 10 mars 2005 avec effet au 30 juin 2005 et qu'elle a déposé sa demande en justice dans le délai de 180 jours, soit le 3 juin 2005. Selon le principe énoncé à l'art. 335 al.1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Ce droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat (ATF 127 III 88) est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). L'art. 336 CO contient une énumération exemplaire, et non exhaustive, des situations de fait considérées comme des résiliations abusives. Le fardeau de la preuve du caractère abusif de la résiliation incombe à la partie dont le contrat a été résilié (art. 8 CC; ATF 121 III 60, JT 1986 I 47, 49). A défaut de présomption légale quant au caractère abusif de la résiliation en cas de motivation manquante fautive ou incomplète, il faut s'en tenir, également dans des hypothèses de ce genre, au fardeau de l'allégation et de la preuve (ATF 121 III 60, JT 1996 I 47). La partie qui supporte le fardeau de la preuve ne dispose d'un droit à l'administration de celle-ci que si elle porte sur des faits juridiquement pertinents (ATF 121 III 60, JT 1996 I 47 (50) et les références jurisprudentielles citées). La preuve du motif d'un congé prétendument abusif ayant pour objet des éléments subjectifs - à savoir, le réel motif de l'employeur - est difficile à rapporter, de sorte que le juge peut présumer en fait, l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur (ATF du 30.06.1992, in SJ 1993 p.361). Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a cependant pour effet d'en renverser le fardeau (ATF 115 II 487 c. b in fine et les références citées). Elle constitue, en définitive, une forme de « preuve par indices ». De son côté, l'employeur ne peut plus rester inactif et n'a d'autre issue que d'apporter les preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF du 30.06.1992 précité, in SJ 1993 p.360 et les références citées). Il convient de se montrer restrictif dans les critères permettant d'admettre la preuve par indices, la vraisemblance des faits permettant de retenir le caractère abusif du licenciement devant être très grande, voire confinée à la certitude (Wylter, Droit du travail, 2002, p. 397). Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'entre eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans ce motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié; si tel est le cas, le congé n'est pas abusif (ATF du 11.11.1993, in SJ 1995 p.798).

## **E. 3**

3.1 L'appelante soutient d'abord que l'intimée l'a licenciée pour alléger le plan social qui devait être mis en place en relation avec la reprise de E\_\_\_\_\_ par E1\_\_\_\_\_ SA et faire ainsi l'économie de l'indemnité qui lui aurait été due à ce titre, étant rappelé que l'appelante avait travaillé dix ans au service de cet établissement. L'appelante soutient également avoir été victime d'un coup monté pour se débarrasser d'elle en raison de ses très bonnes relations avec son ancien chef, A\_\_\_\_\_.

## **E. 3.2**

L'art. 336 al. 1 let. a CO qualifie d'abusif le congé donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise. Cette disposition vise le congé discriminatoire, fondé par exemple sur la race, la nationalité, l'âge, l'homosexualité, les antécédents judiciaires, la maladie ou encore la séropositivité. L'application de l'art. 336 al. 1 let. a CO suppose premièrement que le congé ait été donné pour un motif inhérent à la personnalité de la personne congédiée et, deuxièmement, que ce motif n'ait pas de lien avec le rapport de travail ou ne porte pas sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (ATF 127 III 86 consid. 2a et les références).

### **E. 3.3**

En l'espèce, les premiers juges ont considéré que le licenciement de l'appelante ne pouvait trouver son origine dans les très bonnes relations qu'elle entretenait avec A\_\_\_\_\_. A l'appui de cette appréciation, le Tribunal de prud'hommes a relevé que A\_\_\_\_\_ avait été licencié environ un an avant l'appelante. Selon les premiers juges, l'intimée n'aurait certainement pas attendu une année avant de licencier l'appelante si elle avait voulu se débarrasser d'une employée devenue gênante. Pour le même motif, le Tribunal a retenu que l'intimée n'aurait pas proposé à l'appelante un nouveau poste au département compliance si son intention avait été de se séparer d'elle en raison de ses bonnes relations avec A\_\_\_\_\_. En substance, les premiers juges ont considéré que l'appelante avait par son comportement, sans intention de nuire à l'intimée, rompu pour partie le rapport de confiance qui la liait à cette dernière ce qui justifiait, « bien en-deça de l'abus », la résiliation des rapports de travail.

### **E. 3.4**

La Cour fera sienne cette appréciation des circonstances de la résiliation des rapports de service. Avec le Tribunal des prud'hommes, la Cour retient de l'ensemble de la procédure que le licenciement de l'appelante est dû à la violation des instructions qui lui avaient été données par l'intimée de ne pas remettre des documents à A\_\_\_\_\_ sans s'en être préalablement référée au directeur général et d'avoir aussi omis de répertorier et d'avoir conservé dans son bureau, neuf boîtes de documents ayant trait à A\_\_\_\_\_ et l'intimée.

### **E. 4**

L'appelante soutient aussi avoir été licenciée pour l'empêcher de bénéficier du plan social qui allait être mis en place dans le cadre de la reprise de E\_\_\_\_\_ par E1\_\_\_\_\_ SA.

#### **E. 4.1**

L'art. 336 al. 1 let. c CO qualifie d'abusif le congé donné par une partie seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail. Cette disposition vise les droits futurs, à l'exemple de gratifications, de prime de fidélité, de l'adaptation de salaire en renchérissement du coût de la vie (FAVRE/MUNOZ/TOBLER, Le contrat de travail annoté, Lausanne 2001, n. 1.26 ad art. 336 CO). Le but de la norme consiste en substance à sanctionner l'employeur qui licencie son employé pour éviter d'être l'objet de prétentions - en principe d'ordre financier - dues de manière certaine (d'où le terme « juridique ») dans un proche avenir (BARBEY, Les congés abusifs selon l'art. 336 al. 1 CO, in : Journée 1993 de droit du travail et de la sécurité sociale, p. 86). Par ailleurs, le caractère abusif d'une résiliation du contrat de travail peut résulter de la manière dont la partie exerce son droit de donner congé. Même

lorsqu'elle exerce ce droit de manière licite, elle doit le faire avec ménagement. La partie qui donne le congé ne doit pas jouer un double jeu qui contrevient de manière grossière au principe de la bonne foi (FAVRE/MUNOZ/TOBLER, op. cit., n. 1.4 ad art. 336 CO).

#### **E. 4.2**

Les premiers juges ont considéré que le licenciement de l'appelante ne pouvait être qualifié d'abusif sur la base de l'art. 336 al. 1 er let c. CO. A cet égard, ils ont retenu, sur la base notamment du témoignage de C\_\_\_\_\_, que, d'une part, la décision d'élaborer un plan social n'a été prise que dans le courant du mois de juin 2005, soit plus de deux mois après le licenciement de l'appelante et que, d'autre part, la liste des personnes touchées par ce plan n'incluait pas la personne qui avait remplacé l'appelante.

#### **E. 4.3**

Sur ce point également, la Cour fera également sienne cette appréciation des premiers juges. La Cour retient de l'ensemble de la procédure que le licenciement de l'appelante est dû aux motifs rappelés sous chiffre 3.4 ci-dessus.

#### **E. 5**

L'appelante réclame également 98'483 fr. à titre de dommages-intérêts supplémentaires au sens de l'art. 336a al. 2 in fine en raison du défaut de cotisation à l'AVS et au deuxième pilier.

##### **E. 5.1**

En réservant à l'art. 336a al. 2 in fine CO les dommages-intérêts que la victime du congé pourrait exiger à un autre titre, le législateur a laissé ouvert le droit de celle-ci de réclamer la réparation du préjudice résultant d'une cause autre que le caractère abusif du congé. C'est ainsi qu'une indemnité peut être allouée séparément au travailleur, sur la base de l'art. 49 CO, lorsque le salarié subit une atteinte à sa santé physique ou psychique résultant d'un comportement imputable à l'employeur et indépendant du licenciement (arrêt du 8 janvier 1999 reproduit in SJ 1999 I p. 277 ss, 281/282). Ainsi le dommage causé par le licenciement en tant que tel, dommage qui serait survenu si la résiliation n'avait pas été abusive, ne doit pas être pris en considération, sous peine d'introduire par ce biais, une norme que le législateur n'avait pas voulue (DUC/SUBILIA, Commentaire du contrat individuel de travail, p. 421 ).

##### **E. 5.2**

Les premiers juges ont exclu le versement de dommages-intérêts fondés sur l'art. 336a al. 2 in fine. Ils ont considéré que le licenciement n'étant pas abusif, l'appelante n'avait pas droit à une telle indemnité dès lors qu'elle fondait ses prétentions sur la seule résiliation de son contrat de travail. Sur ce point encore, l'appréciation du Tribunal des prud'hommes doit être intégralement approuvée et le jugement confirmé.

#### **E. 6**

L'appelante prétend au paiement d'une indemnité pour atteinte à la personnalité et tort moral d'un montant net de fr. 10'000.-.

##### **E. 6.1**

Aux termes de l'art. 328 al. 1 er CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille

au maintien de la moralité. L'art. 328 CO instaure une protection plus étendue que celle qu'assurent les art. 27 et 28 CC. D'une part, cette disposition interdit à l'employeur de porter atteinte, par ses directives (art. 32d CO), aux droits de la personnalité du travailleur. D'autre part, elle impose à l'employeur la prise de mesures concrètes en vue de garantir la protection de la personnalité du travailleur (WYLER, op. cit., p. 220; AUBERT, in Code des obligations I, Commentaire romand, 2003, § 2 ad art. 328 CO, p. 1728), laquelle englobe notamment la vie et la santé du travailleur, son intégrité corporelle et intellectuelle, son honneur personnel et professionnel, sa position et la considération dont il jouit dans l'entreprise (ATF du 18 décembre 2001 en la cause 4C.253/2001 ; REHBINDER, Berner Kommentar, n. 4 ad art. 328 CO; REHBINDER, Basler Kommentar, n. 3 ad art. 328 CO; REHBINDER, Schweizerisches Arbeitsrecht, p. 83; SAILLEN, La protection de la personnalité du travailleur, thèse Lausanne 1981, p. 72 ss). L'atteinte à la personnalité du travailleur peut provenir directement de l'employeur lui-même, l'employeur étant une personne physique, ou d'un organe de la société, l'employeur étant une personne morale (art. 55 al. 2 CC), ou encore, par application de l'art. 101 CO, d'un auxiliaire de l'employeur (supérieur du travailleur, collègue), voire d'un tiers (client, fournisseur). L'art. 328 CO crée donc une responsabilité propre de l'employeur, opposable à lui seul, pour des actes qui peuvent être le fait de tiers (JAR 1992, p. 169; WYLER, op. cit., p. 220; REHBINDER, Schweizerisches Arbeitsrecht, p. 83; SAILLEN, op. cit., p. 63). En cas de violation de l'art. 328 CO par l'employeur, le travailleur a en principe droit à des dommages-intérêts dont le mode et l'étendue se déterminent d'après les principes généraux des art. 97 et suivants et 41 et suivants CO (SJ 1984, p. 556). Les conditions de la réparation du tort moral en matière de contrat de travail supposent : la violation du contrat constitutive d'une atteinte illicite à la personnalité (art. 328 CO), un tort moral, une faute et un lien de causalité naturelle et adéquate entre la violation du contrat et le tort moral, l'absence d'autres formes de réparation (GAUCH/SCHLUEP/TERCIER, Partie générale du droit des obligations, n. 1565 et ss). L'octroi d'une indemnité sur la base de l'article 49 CO ne sera justifié que si la victime a subi un tort considérable qui doit se caractériser par des souffrances qui dépassent par leur intensité celles qu'une personne doit être en mesure de supporter seule, sans recourir au juge, selon les conceptions actuelles en vigueur (FF 1982 II 703 ; DESCHENAUX/STEINAUER, Personne physique et tutelle, n. 624; TERCIER, Le nouveau droit de la personnalité, n. 2049). Une faute particulièrement grave de l'auteur de l'atteinte n'est pas requise. Par ailleurs, s'agissant d'une responsabilité contractuelle, la faute est présumée (art. 97 CO; FF 1982 II, p. 703; DESCHENAUX/STEINAUER, op. cit. . , n. 613 et 619). L'employeur n'est libéré que s'il prouve n'avoir pas commis de faute. Le travailleur doit prouver, quant à lui, l'existence du contrat de travail, la violation dudit contrat par l'employeur, le dommage et le lien de causalité (SAILLEN, op. cit. . , p. 103).

## **E. 6.2**

Les premiers juges ont considéré à bon droit que l'atteinte à la santé de l'appelante résidait bien dans la résiliation de son contrat de travail. Ils ont aussi retenu que le comportement de l'intimée était exempt de tout reproche, de sorte qu'en l'absence de violation contractuelle aucune indemnité n'était due pour réparation du tort moral fondée sur l'art. 328 CO.

## **E. 7**

Les frais d'appel sont mis à la charge de l'appelante qui succombe.

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