

GE_GERICHTE C/13262/2020 vom 27. Dezember 2024

GE Cour de justice, 2024-12-27, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_13262_2020

FR: GE_GERICHTE C/13262/2020 du 27 décembre 2024

IT: GE_GERICHTE C/13262/2020 del 27 dicembre 2024

Erwägungen

E. 7

L'appelante dénonce une violation des art. 328 et 49 al. 1 CO. Selon elle, la manière dont le premier congé lui aurait été notifié, les motifs invoqués à l'appui des deux licenciements et en particulier le contexte de harcèlement dans lequel ils seraient intervenus constitueraient autant d'atteintes à sa personnalité qui justifieraient l'allocation en sa faveur d'une indemnité pour tort moral d'un montant de 10'000 fr.

E. 7.1

L'art. 336a al. 2 deuxième phrase CO réserve les prétentions en dommages et intérêts de l'employé contre l'employeur dues à un autre titre que le caractère abusif du congé. Sont notamment visées les prétentions en octroi d'une indemnité pour tort moral au sens de l'art. 49 al. 1 CO résultant d'une autre cause que le licenciement, en particulier la violation de l'obligation contractuelle liée à la protection de la personnalité du travailleur (art. 328 CO) (Dunand, in Commentaire du contrat de travail, 2ème édition, 2022, Dunand/Mahon [éd.], N 40 ad art. 336a CO et références citées). L'art. 328 al. 1 CO impose à l'employeur de protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur, et de manifester les égards voulus pour sa santé. La violation de l'art. 328 CO est une inexécution contractuelle, qui permet à la victime de réclamer la réparation du dommage, lequel peut consister en une réparation pour tort moral aux conditions posées par l'art. 49 CO (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 397-398). Selon l'art. 49 al. 1 CO 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. N'importe quelle atteinte ne justifie pas une indemnité (ATF 125 III 70 consid. 3a). L'atteinte doit revêtir une certaine gravité objective et être ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime de s'adresser au juge afin d'obtenir réparation (cf. ATF 129 III 715 consid. 4.4 et 120 II 97 consid. 2a et b). Le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer si les circonstances d'espèce justifient une indemnité pour tort moral dans le cas particulier (ATF 129 III 715, consid. 4.4; 137 III 303, consid. 2.2.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_159/2016 du 1^{er} décembre 2016 consid. 4.1). L'atteinte objectivement grave doit être ressentie par la victime comme une souffrance morale, à défaut de quoi aucune indemnisation ne peut lui être accordée. Comme chaque être humain ne réagit pas de la même manière à une atteinte portée à son intégrité psychique, le juge doit se déterminer à l'aune de l'attitude d'une personne ni trop sensible, ni particulièrement résistante. Pour que le juge puisse se faire une image précise de l'origine et de l'effet de l'atteinte illicite, le lésé doit alléguer et prouver les circonstances objectives desquelles on peut inférer la grave souffrance subjective qu'il ressent, malgré la difficulté de la preuve dans le domaine des sentiments (ATF 125 III 70 consid. 3a; 120 II 97 consid. 2b p. 98 s.).

La gravité de l'atteinte à la personnalité suppose en tout cas une atteinte extraordinaire, dont l'intensité dépasse l'émoi ou le souci habituel, de telle sorte qu'elle peut fonder une prétention particulière contre son auteur, alors que la vie exige de chacun qu'il tolère de petites contrariétés (arrêt du Tribunal fédéral 6B_400/2008 du 7 octobre 2008 consid. 6.1). Le harcèlement psychologique, ou mobbing, constitue une violation de l'art. 328 CO. La jurisprudence le définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement peut éventuellement être considéré comme supportable, alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée. Il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'a pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs. Le harcèlement est généralement difficile à prouver, si bien que son existence peut être admise sur la base d'un faisceau d'indices convergents, tout en gardant à l'esprit qu'il peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures justifiées (arrêts du Tribunal fédéral 4A_215/2022 du 23 août 2022 consid. 3.1; 4A_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 4.1.1; 4A_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 2.2; 4A_381/2014 du 3 février 2015 consid. 5.1; 4A_680/2012 du 7 mars 2013 consid. 5.2; 4A_381/2011 du 24 octobre 2011 consid. 4; 4C_343/2003 du 13 octobre 2004 consid. 3.1).

E. 7.2

Le Tribunal n'a pas retenu l'existence d'un harcèlement sur la personne de l'appelante. Ce faisant, il a correctement apprécié les éléments du dossier. Certes, des employées ont fait part à la directrice des ressources humaines du fait que l'appelante éprouvait des difficultés depuis l'arrivée de la nouvelle directrice. Les versions des faits présentées par les témoins AS_____, AT_____ et AJ_____ concordent sur ce point, bien que divergeant sur d'autres (notamment sur la question de savoir si elles avaient informé l'appelante de leur entretien avec S_____, le témoin AJ_____ ayant soutenu que non alors que le témoin AT_____ a déclaré que l'appelante paraissait soulagée que des collègues aient pris l'initiative d'intervenir). Si le témoin S_____ n'a pas été en mesure de confirmer la teneur de son entretien du 10 juillet 2019 avec les trois employées, elle n'a pas exclu que des collaborateurs l'aient informée du fait que l'appelante pleurait et n'allait pas bien. Il est également établi que la nouvelle directrice générale a souhaité apporter quelques changements dans la manière de diriger l'équipe, comme cela ressort notamment de son courriel du 28 juin 2019, ce qui a nourri certains ressentiments de la part de l'appelante, qui a pu l'interpréter comme une remise en question de ce qu'elle avait déjà entrepris pour et au sein de l'équipe. La directrice générale a par ailleurs admis avoir fait deux remarques à l'employée : une au sujet de sa tenue vestimentaire, expliquant toutefois que celle-ci contrevenait aux directives de la maison, et une seconde sur la nécessité de venir préparée à une réunion. Ces remarques ne dépassent toutefois pas le cadre de ce qui doit être toléré dans une relation de travail. Aucun autre élément du dossier ne corrobore la version présentée par l'appelante, soit qu'elle aurait fait l'objet de critiques quotidiennes et acerbes de la part de sa supérieure. Si les témoins AS_____, AT_____ et AJ_____ ont déclaré avoir vu l'appelante sortir plusieurs fois du bureau de la directrice générale très énervée,

affectée ou en pleurs et que celle-ci était stressée depuis l'arrivée de la directrice générale, elles n'ont en revanche jamais assisté à des échanges entre les deux femmes. Le témoin AT_____ a déclaré que l'appelante lui avait montré des courriels " désagréables " que lui avait envoyés la directrice générale sans être capable d'en rapporter le contenu. Par ailleurs, il y a lieu de tenir compte du conflit qui opposait ces trois employées à la directrice générale, conflit qui a conduit à l'ouverture d'une enquête interne (après que l'appelante a quitté son emploi). Les allégations de l'appelante, qui soutient que son licenciement ordinaire lui a été signifié quelques jours après qu'elle se soit plainte auprès de la directrice des ressources humaines, ne trouvent en revanche aucun appui dans le dossier. L'appelante, qui fait valoir avoir été très angoissée et stressée au travail et insiste sur l'état de santé dans lequel elle se trouvait alors (celle-ci ayant suivi un lourd traitement – dont on ne sait rien – pour tomber enceinte), n'a produit aucune attestation médicale le confirmant, alors qu'elle bénéficiait pourtant d'un suivi depuis plusieurs mois et qu'elle aurait donc pu solliciter un tel document de ses médecins. Elle semble par ailleurs soutenir que le " comportement oppressant, manipulateur et irrespectueux, voire insultant " de la nouvelle directrice était l'unique responsable de l'" ambiance délétère et préjudiciable " présente au travail. Or, il est établi que de nombreux conflits existaient bien avant l'arrivée de celle-ci au sein de l'entreprise, que ce soit au sein de l'équipe de l'appelante (notamment avec AD_____ et AE_____) mais également avec AC_____, de l'équipe Restauration ou ses supérieurs (notamment Q_____). Contrairement à ce que prétend l'appelante, l'employeuse a mis en place certaines mesures de protection, notamment une médiation en avril 2019. L'appelante avait par ailleurs été rappelée à l'ordre par son supérieur, R_____, sur sa manière de parler de ses collaboratrices. Ces éléments plaident plutôt en faveur de difficultés managériales de la part de l'appelante, qui ne semblait pas à même de motiver et de favoriser un développement harmonieux et sain de son équipe. Les émotions exprimées par l'appelante, qui, à teneur des nombreux courriels fournis par les parties, ne craignait pas d'exprimer son mécontentement et d'adopter une attitude " cassante " (selon les termes du témoin R_____) ou défensive (selon les propres termes de l'appelante, dans son courriel du 6 mars 2019), et dont ont été témoins certaines employées, s'inscrivent dès lors dans un contexte particulier et ne résultent pas uniquement de quelques divergences d'opinions entre l'appelante et la directrice générale, ce d'autant qu'il est admis par tous que celles-ci n'ont collaboré ensemble que sur une très courte période, d'une quinzaine de jours. Contrairement à ce que prétend l'appelante, il n'y a pas lieu de tenir compte des conclusions auxquelles est parvenue l'avocate externe chargée de mener une enquête interne suite aux plaintes formées par AJ_____, AS_____ et AT_____, celles-ci concernant un complexe de fait différent de celui qui nous occupe ici. L'appelante soutient encore que les circonstances de son départ suite à son licenciement du 15 juillet 2019, notamment le fait qu'elle n'ait pas pu prendre congé de ses collègues et clients, ni expliquer son départ sont des circonstances dont il faut tenir compte. Il est vrai que l'employeuse devrait offrir la possibilité au travailleur licencié de prendre congé de ses collègues et ne pas agir de manière à laisser entendre que son départ abrupt est lié à des éléments de nature à mettre en cause son honnêteté ou son intégrité. Toutefois, les allégations de l'appelante à ce sujet sont contredites par le témoignage de S_____, qui a déclaré que, selon ses souvenirs, l'employée avait bien annoncé son départ à son équipe. Les messages de soutien fournis par l'appelante prouvent que ses collègues étaient informés de son licenciement et aucun ne fait référence à un départ précipité. Enfin, la possibilité laissée à l'appelante de démissionner n'est pas constitutive d'un manque d'égard de la part de l'employeuse. Appréciées dans leur ensemble, les

circonstances du cas d'espèce ne révèlent pas de harcèlement psychologique au sens rappelé ci-dessus et ne justifient pas, en tout état, l'allocation d'une indemnité pour tort moral. Le jugement contesté doit ainsi également être confirmé sur ce point. 8. L'appelante

soutient que le solde de vacances non prises retenu par le Tribunal est erroné. 8.1

L'employeur accorde au travailleur, chaque année de service, quatre semaines de vacances au moins (art. 329a al. 1 CO). La loi régit les vacances comme un droit contractuel du travailleur à une prestation de la part de l'employeur, et non comme une simple restriction des prestations dues par le travailleur. Il appartient dès lors au travailleur de prouver l'existence d'une obligation contractuelle de l'employeur de lui accorder des vacances, et la naissance de cette obligation du fait de la durée des rapports de travail. Il incombe en revanche à l'employeur, débiteur des vacances, de prouver que le travailleur a bénéficié des vacances auxquelles il avait droit (ATF 128 III 271 consid. 2a, JdT 2003 I p. 606 ; arrêt du Tribunal fédéral 4C_230/1999 du 15 septembre 1999 consid. 4; Dietschy-Martenet, Commentaire romand, Code des obligations I, 2021, n. 7 ad art. 329a CO, p. 2035; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 2019, p. 513;). L'art. 329d al. 2 CO prévoit que, tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages. Si toutefois, au terme des rapports de travail, l'employé n'a pas pu prendre en nature l'entier de son droit aux vacances, il dispose d'une prétention pécuniaire en remplacement des vacances non prises (Dietschy-Martenet, op. cit., n. 5 ad art. 329d CO). 8.2 En l'espèce, l'appelante soutient que le Tribunal a " confond[u] la fiche de salaire et le relevé des jours de vacances ". Elle estime avoir fourni la preuve de ce qu'elle disposait encore de 21,57 jours de vacances au mois d'octobre 2019, se prévalant de la pièce 41 qu'elle a fournie à l'appui de sa demande. Or, cette pièce, qui n'est autre qu'un courrier du Service de l'inspection du travail, ne contient aucune information quant au solde de vacances dont disposait l'appelante. Elle ne lui est donc d'aucun secours. En l'occurrence, le Tribunal s'est basé à raison sur la pièce 48 produite par l'appelante elle-même, puisqu'il s'agit de la fiche de présence de cette dernière du mois d'octobre 2019. Il ressort de cette pièce que celle-ci disposait d'un solde de vacances de 19,80 jours au 31 octobre 2019. Contrairement à ce que semble souhaiter l'appelante, il n'y a pas lieu de tenir compte des jours fériés et des congés figurant sur cette fiche, ceux-ci ne correspondant pas à des vacances, puisque distingués de celles-ci. Si l'appelante dispose d'une prétention pécuniaire en remplacement des vacances non prises, le paiement des congés et fériés est déjà compris dans le salaire. Pour le reste, l'appelante ne remet pas en cause le calcul opéré par les premiers juges pour parvenir au solde de jours de vacances dû pour le mois de novembre 2019 et la période du 1^{er} au 16 décembre 2019, qu'elle reprend d'ailleurs dans son appel. Il y a donc lieu d'ajouter au solde sus indiqué 2,92 jours pour le mois de novembre 2019 et 1,51 (soit $16/31 \times 2,92$) pour la période allant jusqu'au 16 décembre 2019. De ce fait, l'appelante disposait bien d'un solde de vacances de 24,23 jours ($19,80 + 2,92 + 1,51$) lorsque son contrat a été résilié avec effet immédiat (soit le 16 décembre 2019, date de réception du courrier de licenciement), solde qui a été indemnisé au moment du versement de son salaire du mois de décembre 2019, comme l'en atteste le décompte produit, dont la teneur n'est pas non plus remise en cause par l'intéressée. Le jugement entrepris sera donc également confirmé sur ce point. 9. L'appelante reproche au Tribunal de ne pas avoir

modifié le certificat de travail comme elle le demandait. 9.1 À teneur de l'art. 330a al. 1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. On parle de certificat de travail complet ou qualifié (ATF 136 III 510 consid. 4.1). Le certificat

doit contenir la description précise et détaillée des activités exercées et des fonctions occupées dans l'entreprise, les dates de début et de fin de l'engagement, l'appréciation de la qualité du travail effectué ainsi que de l'attitude du travailleur (arrêt du Tribunal fédéral 4A_127/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1). S'il n'est pas satisfait du certificat de travail reçu, parce que celui-ci est lacunaire, inexact ou qu'il contient des indications trompeuses ou ambiguës, le travailleur peut en demander la modification, par le biais d'une action en rectification. Il appartient à celui-ci de prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat de travail différent de celui qui lui a été remis. L'employeur devra collaborer à l'instruction de la cause, en motivant les faits qui fondent son appréciation négative. S'il refuse de le faire ou ne parvient pas à justifier sa position, le juge pourra considérer que la demande de rectification est fondée (arrêts du Tribunal fédéral 4A_50/2023 du 5 février 2024 consid. 6.1.2; 4A_270/2014 du 18 septembre 2014 consid. 3.2.1). 9.2 En l'espèce, l'appelante, qui reproche au Tribunal d'avoir considéré que le certificat de travail émis par l'employeuse était complet et d'avoir condamné celle-ci à n'apporter qu'une modification mineure à ce document, se contente d'affirmer que ledit certificat ne " reflét[erait] qu'une très pâle image de la réalité et des activités de l'appelante ". L'appelante se limite par ailleurs à conclure à la production d'un certificat de travail " modifié dans le sens des considérants " et ne revient pas à proprement parler sur les " 36 tâches " qu'elle souhaiterait voir ajouter à son certificat de travail. Supportant le fardeau de la preuve de ce qu'elle demandait de corriger dans son certificat de travail, il lui appartenait néanmoins de prouver les faits justifiant la rectification sollicitée, ce qu'elle n'a pas fait. Elle prétend ne pas avoir reçu de cahier des charges et qu'elle se serait par conséquent fondée sur le travail effectivement réalisé pour rédiger le texte modifié. Il résulte toutefois des déclarations du témoin R_____ que si un cahier des charges ne lui avait pas été transmis à son engagement, le périmètre du poste et le descriptif de ses tâches lui ont bien été communiqués. Celle-ci n'a toutefois proposé aucun moyen de preuve qui permettrait de déterminer leur nature, ni en première instance, ni en appel, étant rappelé que de simples allégations de parties ne suffisent pas à elles seules à prouver un fait. De plus, certaines pièces du dossier permettent d'écarter certaines des activités qu'elle prétend avoir exercées, ce qui affaiblit la crédibilité de ses allégations. Il en va ainsi notamment de la refonte du site internet, un partenaire commercial de l'Hôtel E_____ s'étant précisément plaint des lacunes de l'intéressée en matière digitale, ou du développement du marché américain, les échanges rapportés par AQ_____ à ce sujet plaidant en défaveur de la thèse soutenue par l'intéressée. Enfin, l'appelante ne peut rien tirer du fait que son poste aurait été repris par deux personnes, soit un directeur commercial et un directeur marketing, ce qui n'est au demeurant pas prouvé. Il sera, pour le reste, relevé que le certificat de travail remis par l'employeuse contient une description des activités exercées (soit une liste de onze tâches) et précise les fonctions occupées dans l'entreprise (soit directrice des ventes et du marketing, responsabilité de " la partie vente événementielle " et membre du comité exécutif de l'hôtel). Le jugement sera par conséquent confirmé sur ce point également.

10. En définitive, le jugement entrepris sera uniquement réformé sur la question de l'augmentation de salaire accordée à l'appelante. Le chiffre 4 du dispositif du jugement entrepris sera par conséquent annulé et B_____ SA sera condamnée à verser la somme brute de 2'758 fr., sous déduction des charges sociales et légales usuelles. L'appelante sera déboutée de ses autres prétentions. 11. 11.1 Lorsque l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de première instance (art. 318 al. 3 CPC). Les frais sont mis à la charge de la partie succombante (art. 106 al. 1 CPC). Lorsqu'aucune des

parties n'obtient entièrement gain de cause, les frais sont répartis selon le sort de la cause (art. 106 al. 2 CPC). En l'occurrence, le Tribunal a arrêté les frais judiciaires à 1'540 fr. compte tenu de la valeur litigieuse supérieure à 100'001 fr. et inférieure à 300'000 fr., mais aussi de la complexité du litige et des nombreux actes de procédure et du travail effectué (art. 69 RTFMC et 19 al. 3 let. c LaCC), ce qui n'est pas critiqué en appel. L'issue de la procédure d'appel, dans laquelle l'appelante obtient gain de cause sur une très faible partie de ses conclusions, ne commande pas de modifier la répartition des frais décidée par le Tribunal. Ils seront donc mis à la charge de l'appelante qui succombe dans une très large mesure (art. 106 al. 1 CPC) et entièrement compensés par l'avance de même montant versée par celle-ci, qui demeure acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC). S'agissant d'un litige de droit du travail, c'est à raison que le Tribunal n'a pas alloué de dépens de première instance (art. 22 al. 2 LaCC). 11.2 Pour les mêmes raisons, les frais judiciaires d'appel, arrêtés à un montant de 1'500 fr. (art. 71 RTFMC et 19 al. 3 let. c LaCC) et compensés avec l'avance fournie par l'appelante qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC), seront mis à charge de celle-ci qui succombe presque intégralement (art. 106 al. 1 CPC). Il ne sera pas alloué de dépens d'appel (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes : A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 10 janvier 2022 par A_____ contre le jugement JTPH/440/2021 rendu le 25 novembre 2021 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/13262/2020. Au fond : Annule le chiffre 4 du dispositif de ce jugement et statuant à nouveau sur ce point : Condamne B_____ SA à verser à A_____ la somme brute de 2'758 fr. à titre de solde de salaire. Invite la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles. Confirme le jugement entrepris pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel à 1'500 fr., les compense avec l'avance de frais fournie par A_____, qui reste acquise à l'Etat de Genève et les met à la charge de cette dernière. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel. Siégeant : Monsieur Jean REYMOND, président; Madame Monique FLÜCKIGER, Monsieur Michael RUDERMANN, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, 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 fr.

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