

GE_GERICHTE C/14616/2013 vom 8. Juli 2015

GE Cour de justice, 2015-07-08, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_14616_2013

FR: GE_GERICHTE C/14616/2013 du 8 juillet 2015

IT: GE_GERICHTE C/14616/2013 del 8 luglio 2015

Regeste

RÉSILIATION ABUSIVE; PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ; INDEMNITÉ(EN GÉNÉRAL); TORT MORAL | CO.335.1; CO.328.1

Erwägungen

E. 3

Pour sa part, l'intimée reproche au Tribunal d'avoir retenu une atteinte à la personnalité de l'appelant. Il considère que le harcèlement psychologique n'est pas établi et que les difficultés rencontrées par l'appelant provenaient du fait qu'il n'avait pas réussi à s'adapter au changement de direction et aux nouvelles exigences qui avaient été fixées à tous les collaborateurs compte tenu de la situation financière préoccupante du garage.

E. 3.1

Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. En particulier, l'employeur ne doit pas stigmatiser, de manière inutilement vexatoire et au-delà du cercle des intéressés, le comportement d'un travailleur (ATF 130 III 699 consid. 5.2). 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. 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 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 consécutives à l'atteinte subie par la victime et de la possibilité de l'adoucir sensiblement par le versement d'une somme d'argent (arrêt du Tribunal fédéral 4A_419/2011 du 23 novembre 2011 consid. 7.4.1; ATF 137 III 303 consid. 2.2.2). L'employeur est ainsi tenu de prendre des mesures adéquates si la personnalité du travailleur fait l'objet d'atteintes notamment de la part d'autres membres du personnel (arrêt du Tribunal fédéral 4A_680/2012 du 7 mars 2013 consid. 5.2; ATF 127 III 351 consid. 4b/dd; 125 III 70 consid. 3a).

E. 3.2

En l'espèce, bien que le changement de direction et les nouvelles exigences qui en découlaient s'appliquaient à l'ensemble des employés du garage, les collègues de l'appelant entendus à titre de témoins ont toutefois confirmé que l'attitude de E_____ avait, à un moment donné, diamétralement changé à l'égard de l'appelant. Il avait commencé à s'adresser à lui sur un ton constamment sec et hautain, ce qu'il ne faisait pas avec d'autres employés. L'appelant, qui jusque-là était considéré et présenté comme un employé modèle, avait fait par la suite l'objet de remarques désobligeantes, d'une pression constante ainsi que d'une surveillance particulièrement invasive, au point que quatre personnes avaient été

affectées à cette tâche par le directeur. Ce retournement de situation n'était en rien justifié, dès lors que le travail de l'appelant était irréprochable, tout comme son comportement envers ses collègues et la clientèle. A cet égard, l'avertissement qui lui a été signifié le 16 août 2011 pour avoir laissé durant quelques minutes les clés sur le contact d'un véhicule n'est pas fondé, puisqu'il s'agissait de la pratique adoptée par tous les employés au sein du garage et qu'aucun autre employé ne semble avoir reçu d'avertissement de ce fait. Par ailleurs, la révocation de sa dérogation lui permettant de commencer un quart d'heure plus tard le matin, notifiée soudainement après un an de pratique, sans motifs valables alors même que l'organisation du garage n'était pas entravée, n'apparaît pas non plus fondée. Ces atteintes correspondent par ailleurs à celles décrites dans la plainte de l'appelant déposée à l'OCIRT. Le fait que d'autres employés se soient plaints des conditions de travail ne fait que renforcer le caractère inapproprié du comportement que pouvait adopter E_____. Certains employés s'étaient d'ailleurs plaints directement auprès de ce dernier à la suite de l'entretien du 12 juillet 2012, lui reprochant d'être allé "trop loin" vis-à-vis de l'appelant. Force est ainsi de constater que l'appelant a effectivement fait l'objet d'un traitement particulier et injustifié, portant atteinte à sa personnalité. A la suite de ces événements, l'appelant a dû être hospitalisé d'urgence et a souffert d'une dépression sévère nécessitant un suivi psychiatrique. Si l'appelant avait déjà présenté à quelques occasions des symptômes d'anxiété, il n'en demeure pas moins que l'aggravation de son état de santé est manifestement liée aux pressions qu'il subissait sur son lieu de travail, le malaise s'étant d'ailleurs produit à la sortie d'un entretien avec le directeur qui s'était mal passé. Par ailleurs, comme l'a à juste titre relevé le Tribunal, compte tenu des différents témoignages qui corroborent les déclarations générales de l'appelant, l'on ne saurait douter de sa sincérité lorsqu'il indique que sa vie privée avait pâti de cette situation, qu'il se rendait au travail "la boule au ventre" ou encore qu'il devait se cacher dans les toilettes pour pleurer en rentrant chez lui. Au vu de ce qui précède, les atteintes subies par l'appelant dépassaient largement ce qui peut être raisonnablement toléré dans le cadre de rapports de travail. Il n'est pas contesté que l'intimée ait pris des mesures organisationnelles en vue d'améliorer les conditions de travail à la suite des recommandations émises par l'OCIRT. Toutefois, ces mesures sont intervenues postérieurement à l'entretien du 27 juin 2012, soit après la survenance de l'incapacité de travail de l'appelant, datant du 12 juin 2012. Dès lors, l'intimée ne peut être suivie lorsqu'elle allègue avoir pris les mesures nécessaires pour sauvegarder les droits et la personnalité de son employé. Par ailleurs, l'on ne saurait reprocher à l'appelant de ne pas avoir informé plus tôt sa hiérarchie de ses difficultés. D'une part, il avait effectivement signalé les problèmes rencontrés à la responsable des ressources humaines lorsqu'il avait pris contact avec elle au sujet de ses vacances et aucune mesure n'avait été prise à cet égard. D'autre part, E_____ a reconnu avoir eu connaissance des plaintes du personnel relatives à sa façon de s'adresser à eux, sans pour autant modifier son comportement. C'est dès lors à bon droit que le Tribunal a retenu que l'appelant avait été gravement atteint dans sa personnalité et lui a alloué une indemnité pour tort moral. La quotité de cette indemnité n'étant quant à elle pas contestée, elle sera confirmée. Le jugement sera par conséquent confirmé dans son intégralité.

E. 4

Des frais de justice compris entre 200 fr. et 10'000 fr., sont perçus dans les causes soumises à la Juridiction des prud'hommes, lorsque la valeur litigieuse excède 75'000 fr. devant le Tribunal des prud'hommes et 50'000 fr. devant la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice (art. 19 al. 3 let. c LaCC). Attendu que la somme réclamée par l'appelant à l'intimée

devant le premier juge était inférieure à 75'000 fr., sa demande n'a pas été taxée. En revanche, la valeur litigieuse en appel est de l'ordre de 60'000 fr., de sorte qu'elle dépasse le seuil à partir duquel un émolument est perçu en seconde instance. Les frais d'appel seront ainsi arrêtés à 500 fr. (art. 19 al. 3 let. c LaCC) et mis à la charge des parties pour moitié chacune, dans la mesure où elles succombent toutes deux dans leurs conclusions respectives (art. 106 al. 1 CPC). Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 : A la forme : Déclare recevables l'appel et l'appel joint formés respectivement le 5 janvier 2015 par A_____ et le 3 février 2015 par B_____ contre le jugement JTPH/510/2014 rendu le 1 er décembre 2014 par le Tribunal des prud'hommes. Au fond : Les rejette et confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel à 500 fr. et les met à la charge des parties pour moitié chacune. Condamne en conséquence A_____ et B_____ à verser la somme de 250 fr. chacun à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Paola CAMPOMAGNANI, présidente; Monsieur Tito VILA, juge employeur, Monsieur Francis CROCCO, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière. La présidente : Paola CAMPOMAGNANI 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.