

GE_GERICHTE C/19481/2019 vom 18. Januar 2022

GE Cour de justice, 2022-01-18, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_19481_2019

FR: GE_GERICHTE C/19481/2019 du 18 janvier 2022

IT: GE_GERICHTE C/19481/2019 del 18 gennaio 2022

Erwägungen

E. 1

1.1 Interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), contre une décision finale (308 al. 1 let. a CPC), dans une affaire patrimoniale dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC), dans le délai utile de trente jours et selon la forme prescrite par la loi (art. 130, 131, 142 al. 1 et 311 CPC), l'appel est recevable.

E. 1.2

Sont également recevables la réponse de l'intimée ainsi que la réplique de l'appelante, déposées dans le délai légal, respectivement imparti à cet effet (art. 312 al. 2, 316 al. 1 CPC).

E. 1.3

S'agissant d'un appel, la Cour revoit le fond du litige avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC) et applique le droit d'office (art. 57 CPC). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC) et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1).

E. 1.4

La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr., la procédure simplifiée s'applique (art. 243 al. 1 CPC) et la cause est soumise aux maximes inquisitoire sociale (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC).

E. 2

Les parties ont allégué des faits nouveaux et déposé des pièces nouvelles dans le cadre de la procédure d'appel.

E. 2.1

La Cour examine d'office la recevabilité des faits et moyens de preuve nouveaux en appel (Reetz/Hilber, Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 3^{ème} éd. 2016, n. 26 ad art. 317 CPC). Selon l'art. 317 al. 1 CPC, qui s'applique aussi aux causes régies par la maxime inquisitoire sociale (ATF 144 III 349 consid. 4.2.1, arrêt du Tribunal fédéral 4A_239/2019 du 27 août 2019 consid. 2.2.2), les faits et les moyens de preuve nouveaux ne sont pris en considération en appel que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et s'ils ne pouvaient pas être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de diligence (let. b). Il appartient au plaideur qui entend se prévaloir en appel de moyens de preuve déjà existants lors de la fin des débats principaux de première instance de démontrer qu'il a fait preuve de la diligence requise, ce

qui implique notamment d'exposer précisément les raisons pour lesquelles le moyen de preuve n'a pas pu être invoqué devant l'autorité précédente (ATF 144 III 349 consid. 4.2.1).

2.2.1 En l'espèce, les pièces produites par l'appelante devant la Cour ne sont pas nouvelles dès lors qu'il s'agit d'actes de la procédure de première instance ou de pièces produites devant le Tribunal. Elles sont donc recevables. L'appelante allègue par ailleurs dans son appel que l'assistante qui avait remplacé l'intimée durant son congé maternité lui avait indiqué au début du mois de janvier 2019 qu'elle ne souhaitait revenir travailler au cabinet qu'à 100% car elle avait trouvé un appartement pendant les fêtes de fin d'année et avait vu ses charges augmenter par l'ajout d'un loyer. Lors de son audition par le Tribunal, l'appelante a cependant justifié le revirement de la remplaçante de l'intimée par le fait que celle-ci avait reçu " une autre sollicitation ". Elle n'a pas fait référence à d'autres motifs, telle une augmentation des charges de l'intéressée consécutive à un déménagement durant les fêtes. Les éléments qu'elle allègue à ce propos dans son appel constituent dès lors des faits nouveaux. L'appelante ne démontrant pas que les conditions d'invocation de ces nova au stade de l'appel seraient réalisées, ces faits sont irrecevables.

2.2.2 L'intimée produit quant à elle en appel une copie du formulaire concernant la résiliation des rapports de travail adressé par l'appelante à la Caisse de chômage D_____ le 23 août 2019, ainsi qu'un tirage des décisions rendues par la Caisse de chômage en date des 23 septembre et 1er novembre 2019. Ces pièces sont toutes antérieures à la clôture des débats de première instance. L'intimée n'expliquant pas pour quelles raisons elle n'a pas pu les produire devant le Tribunal, elles sont irrecevables. Le courrier de la Caisse de chômage D_____ daté du 18 juin 2021 produit par l'intimée en appel est, à l'inverse, postérieur à la clôture des débats de première instance. Il est donc recevable.

E. 3

L'appelante requiert l'annulation du chiffre 2 du dispositif du jugement entrepris la condamnant à verser à l'intimée 2'880 fr. 60 brut à titre de salaire pour le mois d'avril 2019. Elle fait valoir que l'intimée a perçu des allocations de chômage à hauteur de 2'096 fr. 60 durant le mois en question et que ce montant aurait dû être déduit du salaire auquel elle avait droit. Elle conclut dès lors à ce que la Cour dise que la somme de 2'880 fr. 60 due à l'intimée pour le mois d'avril 2019 est à régler entre les mains de la Caisse de chômage D_____ à concurrence de 2'096 fr. 60.

E. 3.1

En vertu des art. 29 al. 2 et 54 al. 1 de la loi fédérale sur l'assurance-chômage (RS 873.0; LACI), la caisse de chômage qui opère des versements en faveur d'un assuré est subrogée dans les droits de celui-ci à concurrence du montant total versé à titre d'indemnités journalières. La caisse de chômage n'est subrogée qu'en ce qui concerne la période d'indemnisation et uniquement pour les créances de nature salariale ou similaire.

E. 3.2

En l'espèce, l'intimée ne conteste pas avoir perçu de la Caisse de chômage D_____ des indemnités journalières à hauteur de 2'096 fr. 60 pour le mois d'avril 2019. La Caisse s'est par conséquent subrogée à l'intimée à concurrence de ce montant, la précitée n'étant quant à elle plus créancière de cette somme. Le Tribunal ne pouvait dès lors condamner l'appelante à verser à l'intimée que la différence entre les indemnités qu'elle avait reçues et le salaire auquel elle avait droit pour le mois d'avril 2019, soit un montant de 784 fr. brut (2'880 fr. 60 - 2'096 fr. 60). Le chiffre 2 du dispositif du jugement entrepris sera par conséquent réformé

en ce sens. La Caisse de chômage D _____ n'étant pas intervenue dans le cadre de la présente procédure et n'étant dès lors pas partie à celle-ci, la Cour ne saurait en revanche condamner l'appelante à verser à ladite Caisse la somme de 2'096 fr. 60 qu'elle lui doit en vertu de la subrogation prévue par la LACI. La Cour se limitera par conséquent à donner acte à l'appelante de ce qu'elle s'engage à verser le montant susmentionné à la Caisse.

E. 4

L'appelante conteste l'appréciation du Tribunal selon laquelle elle aurait licencié l'intimée en raison de sa maternité et de ses incapacités de travail pour cause de maladie durant sa grossesse. Elle fait notamment valoir que l'intimée souhaitait travailler à 60%. Or, elle avait appris, au début du mois de janvier 2019, que la remplaçante de l'intimée, qui était initialement disposée à continuer à travailler au cabinet à un taux compris entre 40 et 60%, n'acceptait finalement de travailler qu'à 100%. Elle ne pouvait toutefois ni se contenter du seul 60% de l'intimée ni employer deux assistantes à un taux cumulé de 160%. Elle n'avait donc eu d'autre choix que de licencier l'intimée. Le congé était dès lors fondé sur un motif objectif et n'était aucunement motivé par les absences de l'intimée durant sa grossesse. Les absences de l'intéressée au cours des quatre dernières années pouvaient en revanche expliquer pourquoi l'appelante avait préféré les services d'une assistante dentaire employée depuis quatre mois à ceux d'une assistante dentaire employée depuis quatre ans.

4.1.1 Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (arrêt du Tribunal fédéral 4A_485/2016 du 28 avril 2017 consid. 2.1). Selon l'art. 336 al. 1 let. a CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie. Est compris dans cette définition le congé donné en raison de la grossesse de la travailleuse. Dans ce dernier cas, les prescriptions de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (LEg; RS 151.1) sont pertinentes (Staehelin, Zürcher Kommentar Obligationenrecht, V 2c, 2014, n. 9 ad art. 336 OR).

4.1.2 Aux termes de l'art. 3 al. 1 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (LEg; RS 151.1), il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse. L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à la résiliation des rapports de travail (art. 3 al. 2 LEg). En cas de congé discriminatoire, l'employeur versera à la personne lésée une indemnité; celle-ci sera fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire; elle ne peut excéder le montant correspondant à six mois de salaire (art. 5 al. 2 et 4 LEg). Par renvoi de l'art. 9 LEg, la procédure à suivre par la personne qui se prétend victime d'un congé discriminatoire est régie par l'art. 336b CO applicable en cas de résiliation abusive du contrat de travail (arrêt du Tribunal fédéral 4A_59/2019 du 12 mai 2020 consid. 3). Une discrimination est dite directe lorsqu'elle se fonde explicitement sur le critère du sexe ou sur un critère ne pouvant s'appliquer qu'à l'un des deux sexes et qu'elle n'est pas justifiée objectivement (ATF 145 II 153 consid. 4.3. et les arrêts cités). Constitue ainsi une discrimination directe le licenciement notifié à une travailleuse parce qu'elle est enceinte, parce qu'elle souhaite le devenir ou parce qu'elle est devenue mère (arrêt du Tribunal fédéral 4A_59/2019 précité, ibidem). N'est en revanche pas discriminatoire le congé notifié à une employée consécutivement à des absences longues et réitérées intervenues avant, pendant et

après la grossesse, mais ne pouvant être reliées à celle-ci, et ayant empêché l'employée de se tenir à jour et de connaître le nouveau système de vente mis en place par l'employeur (arrêt du Tribunal fédéral 4A_395/2010 du 25 octobre 2010 consid. 5.2; Perrenoud, La protection de la maternité, Etude de droit suisse, international et européen, 2015, p. 774). 4.1.3 Selon l'art. 6 LEg, l'existence d'une discrimination à raison du sexe est présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable. Cette disposition introduit un assouplissement du fardeau de la preuve par rapport au principe général de l'art. 8 CC, dans la mesure où il suffit à la partie demanderesse de rendre vraisemblable la discrimination par l'apport d'indices objectifs (ATF 131 II 393 consid. 7.1; 130 III 145 consid. 4.2 et 5.2; 127 III 207 consid. 3b). Un fait est rendu vraisemblable déjà lorsque certains éléments plaident en faveur de son existence, même lorsque le tribunal prend en compte la possibilité qu'il puisse ne pas s'être réalisé (ATF 132 III 715 consid. 3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_594/2017 du 13 novembre 2018 consid. 5.1). Lorsqu'une discrimination liée au sexe a été rendue vraisemblable, il appartient alors 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; 127 III 207 consid. 3b). Comme il est difficile d'apporter la preuve de faits négatifs, la preuve de la non-discrimination peut être apportée positivement si l'employeur démontre l'existence de motifs objectifs ne produisant pas une discrimination à raison du sexe (arrêt du Tribunal fédéral 4A_59/2019 précité, consid. 3 et la référence). En principe, un fait est tenu pour établi lorsque le juge a pu se convaincre de la vérité d'une allégation. Une certitude absolue ne peut pas être exigée. Il suffit que le juge n'ait plus de doute sérieux quant à l'existence de l'état de fait allégué ou que les doutes subsistants, le cas échéant, apparaissent faibles (ATF 130 III 321 consid. 3.2; arrêts du Tribunal fédéral 4A_117/2021 du 31 août 2021 destiné à publication consid. 3.3.1; 4A_594/2017 précité, *ibidem*). L'art. 6 LEg précise que l'allègement du fardeau de la preuve s'applique notamment à la résiliation des rapports de travail. En particulier, si l'employée parvient à rendre vraisemblable que le motif du congé réside dans sa grossesse ou sa maternité, il appartiendra à l'employeur de prouver que cet élément n'a pas été un facteur déterminant dans sa décision de mettre un terme au contrat, en d'autres termes, que l'employée aurait été licenciée même si elle n'avait pas été enceinte. Pour ce faire, l'employeur pourra chercher à établir que le licenciement a été donné pour un motif objectif, sans lien avec la grossesse ou la maternité, comme par exemple une réorganisation de l'entreprise ou l'insuffisance des prestations de l'intéressée (arrêt du Tribunal fédéral 4A_59/2019 précité, *ibidem*).

E. 4.2

En l'espèce, l'appelante a licencié l'intimée quelques jours après que son congé-maternité ait pris fin et avant même que celle-ci ait repris le travail. Elle a invoqué dans le courrier qu'elle lui a adressé le fait que les " conditions nécessaires à la continuation d'une collaboration sereine et constructive n'étaient plus réunies ", sans faire référence à une quelconque circonstance ou événement concret. Il résulte en outre des déclarations des témoins que l'appelante et l'intimée s'entendaient initialement très bien malgré les fréquentes absences de la seconde. Leur relation s'était toutefois dégradée durant la grossesse de l'intimée en raison d'un accroissement de ses absences, dues aux complications survenues dans ce contexte. Au vu de ce qui précède, le Tribunal a retenu à juste titre que l'intimée avait rendu vraisemblable, sur la base d'indices objectifs, que son congé était motivé par sa grossesse, respectivement les absences liées à celle-ci, et avait dès lors un caractère discriminatoire. Conformément à la jurisprudence, il incombait dès lors à l'appelante de démontrer que le congé reposait en réalité sur des motifs objectifs, sans lien avec la grossesse ou la maternité,

et qu'elle aurait licencié l'intimée même si celle-ci n'avait pas été enceinte, étant rappelé qu'une preuve stricte était nécessaire sur ce point. En l'occurrence, l'appelante a fait valoir, devant le Tribunal, qu'elle avait initialement accédé à la demande de l'intimée de réduire son taux d'activité à 60% à compter du mois de janvier 2019, car l'employée qui l'avait remplacée durant son absence était disposée à poursuivre sa collaboration avec le cabinet à un taux compris entre 40 et 60%. Cette configuration lui permettait de disposer d'une assistante à plein temps. La remplaçante de l'intimée lui avait toutefois indiqué, au début du mois de janvier 2019, qu'elle n'acceptait finalement de revenir au cabinet qu'à 100%. Deux options s'offraient dès lors à l'appelante, à savoir engager la remplaçante à 100% et licencier l'intimée, ou disposer de deux assistantes pour un taux d'activité global de 160%. En privilégiant la première option, l'appelante a certes fait passer ses intérêts avant ceux de l'intimée. Une telle démarche n'est toutefois pas abusive en tant que telle, l'employeur n'étant pas tenu de rechercher systématiquement la solution correspondant le mieux à l'intérêt de l'employé. Cette solution permettait également de rationaliser les dépenses de personnel, ce qui constitue en soi un critère objectif et légitime. Ainsi motivée, la résiliation n'était en outre pas causée directement par la maternité de l'intimée; elle intervenait en raison de l'impossibilité de lui octroyer la réduction de taux d'activité initialement acceptée, impossibilité due au revirement de l'autre assistante, qui souhaitait finalement travailler à plein temps. Or, même si l'intimée était employée depuis quatre ans par le cabinet, il n'était pas discriminatoire de la licencier au motif que la réduction de taux d'activité qu'elle avait sollicitée s'avérait en fin de compte inconciliable avec le souhait de sa remplaçante de travailler à plein temps. Les éléments qui figurent au dossier ne permettent toutefois pas de parvenir à une conviction suffisante sur ce point et de tenir pour établies les explications qui précèdent. En effet, si le congé avait été motivé par des raisons purement organisationnelles, l'appelante en aurait selon toute vraisemblance fait mention dans la lettre adressée à l'intimée le 7 janvier 2019, au lieu de se prévaloir du fait que les conditions nécessaires à la continuation d'une collaboration sereine et constructive n'étaient plus réunies, sans fournir au demeurant d'autres explications sur ce point. L'appelante aurait par ailleurs pu expliquer au Tribunal, ce qu'elle n'a pas fait, pour quelle raison elle avait fourni cette motivation à l'intimée dans son courrier du 7 janvier 2019, alors que, selon elle, le congé était motivé par des raisons organisationnelles. L'appelante n'a en outre pas sollicité l'audition de la remplaçante de l'intimée, ce qui n'a pas permis d'établir que c'était en raison du prétendu revirement de celle-ci, en janvier 2019 que l'intimée avait été licenciée; elle n'a pas davantage expliqué pourquoi elle n'avait pas sollicité l'audition de ladite remplaçante. Enfin, si le licenciement avait effectivement été motivé par des questions d'organisation au sein du cabinet, l'appelante n'aurait pas souligné avec autant d'insistance les absences de l'intimée, survenues de manière particulièrement intenses durant sa grossesse et les surcoûts qu'avait dû supporter le cabinet. Au vu de ce qui précède, il ne saurait être tenu pour établi que l'appelante aurait également résilié les rapports de travail si l'intimée n'était pas tombée enceinte et qu'elle s'était bornée à solliciter une réduction de 20% de son taux d'activité. Il subsiste au contraire un doute légitime sur la motivation réelle de l'appelante et sur le rôle qu'ont joué la grossesse de l'intimée, ainsi que les absences engendrées par les complications médicales survenues durant cette période, dans la décision de mettre un terme aux rapports de travail. L'appelante n'ayant dès lors pas démontré, avec le degré de preuve requis, que le congé reposait exclusivement sur un motif objectif, celui-ci doit être qualifié d'abusif. Le jugement entrepris sera par conséquent confirmé sur ce point. L'appelante ne contestant pas le montant de l'indemnité allouée par le Tribunal à l'intimée

en application de l'art. 5 al. 2 et 4 LEg, soit 6'000 fr. nets correspondant à environ deux mois de salaire, il n'y a pas lieu de réexaminer cette question en appel. Le chiffre 3 du dispositif du jugement entrepris sera par conséquent confirmé.

E. 5

La procédure étant gratuite, il n'est pas perçu de frais judiciaires (art. 71 RTFMC) ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 26 mai 2021 par A_____ SÀRL contre le jugement JTPH/139/2021 rendu le 23 avril 2021 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/19481/2019-5. Au fond : Annule le chiffre 2 du dispositif du jugement entrepris et statuant à nouveau sur ce point: Condamne A_____ SÀRL à verser à B_____ la somme brute de 784 fr., avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1 er mai 2019. Donne acte à A_____ SÀRL de ce qu'elle s'engage à verser la somme de 2'094 fr. 60 à la Caisse de chômage D_____. Confirme le jugement entrepris pour le surplus. Dit que la procédure est gratuite. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Madame Paola CAMPOMAGNANI, présidente; Madame Anne-Christine GERMANIER, juge employeur; Monsieur Willy KNOPFEL, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, 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.