

GE_GERICHTE C/22533/2002 vom 25. November 2004

GE Cour de justice, 2004-11-25, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_22533_2002

FR: GE_GERICHTE C/22533/2002 du 25 novembre 2004

IT: GE_GERICHTE C/22533/2002 del 25 novembre 2004

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; AGENT DE CHANGE; DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL; DIRECTIVE(INJONCTION); CHANGEMENT D'AFFECTATION; PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ ; ACTION EN RÉPARATION DU TORT MORAL; FIDÉLITÉ; RÉSILIATION ABUSIVE; CONGÉ DE REPRÉSAILLES | T travaille comme caissier dans un bureau de change de E.

D'importantes malversations commises par un cadre sont découvertes. T est pour sa part muté dans un autre bureau de E, au motif qu'il a pris des libertés avec les horaires certains samedis, ce dont l'ensemble du personnel est informé via le bulletin interne. T devient incapable de travailler. Dès lors que le non-respect de l'horaire par T n'est pas clairement établi et qu'il apparaît qu'il s'agissait plutôt d'une façon pour le responsable des bureaux d'affirmer son autorité, affaiblie par l'affaire des malversations, la mutation de T est disproportionnée, une simple mise en garde ou réprimande étant amplement suffisante. La Cour alloue à T une indemnité pour tort moral de fr. 5'000.-, ainsi que fr. 3'000.- destiné à compenser la différence salariale due pour les trois premiers mois de maladie, l'absence de prime d'intéressement pendant cette période et les frais médicaux. Le licenciement de T, pris à l'échéance de sa période de protection maladie n'est par contre pas abusif, T ayant négligé pendant sept mois de contacter son supérieur malgré la demande de E; or le caractère infondé de la sanction dont T avait été l'objet ne suffisait pas à légitimer un si long silence. | CO.321a; CO.321d ; CO.328 ; CO.336; CO.336c

Erwägungen

E. 1

L'appel est recevable, ayant été interjeté dans le délai et suivant la forme prescrits par la loi (art. 56 al. 1, 59 LJP).

E. 2

Les premier juges ont décidé à tort d'écarter de la procédure deux documents produits par le demandeur (pièces 18, 61 de son chargé) au motif que ce dernier se trouvait tenu par une obligation contractuelle de confidentialité. La constatation est certes exacte, mais l'appelant était en droit de communiquer les pièces incriminées, pour assurer la défense de ses intérêts dans la présente cause. La Cour rappellera de surcroît que les magistrats et les greffiers de la Juridiction des prud'hommes sont liés par le secret de fonction. 3.1. Conformément à l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. Doivent ainsi être sauvegardés l'ensemble les droit de la personnalité de l'employé, notamment son honneur (JAR 2000 p. 169 ; WYLER, Droit du travail, p. 216, 227). A l'inverse et en vertu de l'art. 321a CO, le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur. En sus de son devoir de fidélité, il lui incombe de respecter les horaires contractuellement convenus, pour

autant que ceux-ci soient licites (STAEHELIN, Commentaire bernois, n. 1-2 ad art. 321c CO). En vertu de l'art. 321d CO, l'employeur peut enfin édicter des directives générales sur l'exécution du travail et la conduite des travailleurs dans son exploitation et leur donner des instructions, qui doivent être respectées selon les règles de la bonne foi. Une clause conventionnelle de mobilité peut en particulier prévoir le droit de l'employeur d'exiger de l'employé un changement du lieu de son activité, pour autant qu'une telle modification apparaisse acceptable en fonction de la situation personnelle de ce dernier et que la décision prise repose sur des considérations économiques légitime, distinguée de directives arbitraires ou chicanières (JAR 1991 p. 114 ; 1999 p. 163 cons. 7 ; 2002 p. 165 ; 2003 p. 184 ; WYLER op. cit, p. 98, 234 ; STAEHELIN, op. cit, n. 15 ad art. 321d CO). 3.2. Comme l'admettent les deux parties, les caissiers engagés par l'intimée sont amenés à changer à tout moment de lieu d'affectation et à passer d'un bureau de change à un autre, dans le canton. Le contrat de travail de l'appelant était donc assorti, à tout le moins implicitement, d'une clause de mobilité. La mutation décidée au printemps 2002 se fonde toutefois sur des considérations d'ordre disciplinaire, communiquées à l'ensemble du personnel par l'intermédiaire d'un bulletin. Il incombe ainsi à la Cour de se prononcer sur la légitimité de la mesure. 3.3. Les contrôles entrepris à l'automne 2001, puis à la fin de l'hiver 2002 à partir de relevés informatiques ont fait ressortir que l'appelant n'avait pas utilisé son terminal le 23 mars à partir de 14 h. 01 ou 03, ainsi que le 6 avril 2002 entre environ 12 h. et 14 h. Le responsable des bureaux de change et son adjoint avaient parallèlement appris par certains collaborateurs que des libertés étaient semble-t-il prises à l'agence de C_____ avec les temps de pauses, en particulier les samedis. Le phénomène a néanmoins été signalé en premier lieu par le chef de l'agence de M_____ - rapportant une réflexion de sa fille -, alors qu'une enquête interne a révélé quelques semaines plus tard l'existence d'importants détournements commis par le dénonciateur. La prudence s'imposait donc, avant de se fier à son accusation. Or, les seules vérifications faites à partir du système informatique de l'entreprise n'ont pas suffi à faire toute la lumière sur la réalité. On rappellera en premier lieu que l'intimée s'est abstenue de répondre aux objections détaillées présentée sur le sujet dans l'acte d'appel (cf. supra lit. F/c). Par ailleurs, si l'un des quatre collaborateurs mis en cause au sein de l'agence de C_____ a semble-t-il reconnu dans un premier temps que la durée des pauses n'avait pas été respecté, il s'est ensuite ravisé en déposant durant les enquêtes. Les trois autres, dont le demandeur et le chef d'agence, ont contesté expressément ou implicitement avoir contrevenu aux horaires en vigueur. Une cinquième employée, non impliquée, n'a enfin pas hésité à décrire le comportement à son avis inadéquat de l'appelant durant son incapacité de travail, mais a précisé avoir constaté qu'il respectait les horaires établis (pv du 18.12.2003 p. 2); la crédibilité de son témoignage s'en trouve ainsi renforcée et vient contrebalancer les divers éléments à charge avancés par l'employeur. Sur un plan plus général, on ne saurait exclure que le responsable des bureaux de change, confronté au début de l'année à la découverte d'importantes malversations commises par un cadre, ait cherché ensuite à réaffirmer son autorité sur les services dont il avait la charge. A supposer même que les horaires n'aient pas été strictement respectés à C_____ – ce qui, comme on l'a vu, n'a pas été clairement établi - une importance excessive a en tous les cas été donnée à ces éventuels manquements qui auraient justifié tout au plus des mises en garde ou des réprimandes verbales. La décision de muter deux des quatre employés considérés comme fautifs et surtout la publicité donnée aux mesures prises parmi le personnel se révèlent en toute hypothèse disproportionnées. 3.4. La responsabilité de l'intimée se trouve donc engagée sous l'angle

de l'art. 328 al. 1 CO. En fonction des critères d'indemnisation reconnus par la jurisprudence et encore récemment rappelés (ATF A. c/ N du 7.9.2004 no 4C.116/2004 cons. 5/3), la Cour allouera à l'appelant une réparation morale de 5'000 fr.

E. 4

S'ajoutera à ce montant une somme arrondie de 3'000 fr. destinée à compenser la différence salariale de 20%, la perte des primes d'intéressement et de week-end, ainsi les frais médicaux durant les trois premiers mois de maladie. En fonction d'un des certificats établis par le Dr O_____, évoquant « un problème psychologique lié à un conflit de travail » (pièce 43 dem.), on peut en effet admettre que la sanction prise a engendré chez l'employé des troubles psychiques ou qu'elle constitue l'une de leurs causes. En l'absence de toute analyse médicale détaillée ou de témoignage, il n'est en revanche pas possible de retenir que un lien de causalité naturelle au delà de cette période entre la mesure disciplinaire et l'incapacité. Le comportement de l'appelant à l'occasion de ses deux visites à l'agence de C_____ permettent même de douter que son affection s'est prolongée après le 14 août 2002, malgré les certificats produits.

E. 5

Les intérêts moratoires courent depuis la date moyenne du 15 mai 2002

E. 6

L'employé dénonce vainement le caractère abusif du licenciement signifié en décembre 2002. Absent pendant sept mois, il n'a pas donné suite aux requêtes de son chef d'agence, qui lui avait demandé de contacter le responsable des bureaux de change. Il ne s'est pas plus manifesté auprès de la direction, après sa lettre du 21 juin et la réponse du 19 juillet 2002. Le caractère infondé de la sanction dont il avait été l'objet ne suffisait pourtant pas à légitimer un aussi long silence. Ses deux visites à l'agence de C_____ ont de surcroît indisposé le personnel présent. L'employeur n'a en définitive pas eu d'autre choix, que de le licencier pour le terme de la période de protection légale, définie à l'art. 336c CO.

E. 7

Il ne se justifie pas de déroger dans le cas d'espèce au principe de la gratuité de la procédure prud'homale (art. 76 LJP).

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