

GE_GERICHTE C/27148/2020 vom 15. Februar 2023

GE Cour de justice, 2023-02-15, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_27148_2020

FR: GE_GERICHTE C/27148/2020 du 15 février 2023

IT: GE_GERICHTE C/27148/2020 del 15 febbraio 2023

Erwägungen

E. 2

Le litige porte sur la problématique de l'existence d'une atteinte illicite aux droits de la personnalité dans le domaine du contrat de travail et liée au traitement des données d'un travailleur.

E. 2.1

En vertu de l'article 328 al. 1 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. Selon la jurisprudence, l'article 328 CO instaure une protection plus étendue que celle qu'assurent les articles 27 et 28 CC. D'une part, cette disposition interdit à l'employeur de porter atteinte, par ses directives, 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, laquelle comprend notamment la vie et la santé, l'intégrité corporelle et intellectuelle, l'honneur professionnel et personnel, la position et la considération dont jouit le travailleur dans l'entreprise (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4^e éd., 2019, p. 391 ss et les références citées ; arrêt du Tribunal fédéral dans la cause 4C.253/2001 du 18 décembre 2001, consid. 2c et les références citées). Il y a violation de la personnalité notamment lorsque l'honneur d'une personne est ternie, lorsque sa réputation sociale et professionnelle est dépréciée. Il n'est pas nécessaire que l'honneur soit effectivement lésé et il suffit que le comportement incriminé soit propre à ternir celui-ci, la perturbation devant toutefois présenter une certaine intensité (ATF 143 III 297 consid. 6.4.2, p. 308 ; 129 III 715 consid. 4.1, p. 722 ; arrêt 4A_123/2020 du 30 juillet 2020, consid. 4.2 et les références citées).

E. 2.2

Dans le cadre de la protection de la personnalité du travailleur, l'employeur ne peut traiter des données concernant le travailleur que dans la mesure où elles portent sur les aptitudes du travailleur à remplir son emploi et sont nécessaires à l'exécution du contrat de travail. En outre, en application de l'article 328b CO, les dispositions de la loi fédérale sur la protection des données sont applicables (LPD dans sa version du 19 juin 1992, qui sera abrogée le 1^{er} septembre 2023). Selon l'article 3 lit. a LPD, constituent des données personnelles toutes les informations se rapportant à une personne identifiée ou identifiable. Les informations (données visées à cette disposition) peuvent consister en des constatations de fait ou en des jugements de valeur se rapportant à une personne identifiée ou identifiable. Peu importe la forme des données et le support sur lequel elles reposent. Constituent ainsi des données, au sens de l'article 328b CO, tous les renseignements, indications ou notes concernant la personne du travailleur, ses relations et ses activités, qu'elles portent sur sa vie privée ou professionnelle (Philippe MEIER, Protection des données, 2011, n° 2031). Par traitement, il

faut comprendre toute opération relative à des données personnelles quels que soient les moyens et procédés utilisés, notamment la collecte, la conservation, l'exploitation, la modification, la communication, l'archivage ou la destruction de données. La notion de traitement est très large et la simple transmission de données personnelles constitue une communication au sens des articles 3 lit. f LPD et, partant, un traitement de données selon l'article 3 lit. e LPD (arrêt du Tribunal fédéral 4A_661/2016 du 31 août 2017, consid. 3.1).

E. 2.3

In casu, il convient de déterminer si le traitement de données constitue une atteinte illicite à la personnalité du travailleur au sens de l'article 328b CO. Dans un récent arrêt du 25 août 2021 (arrêt 4A_518/2020) le Tribunal fédéral a rappelé qu'il existait des dissensions doctrinales sur la nature et la portée de l'article 328b CO (cf. sur cette controverse doctrinale DUNAND/RAEDLER in Commentaire du contrat de travail par Jean-Philippe DUNAND et Pascal MAHON, 2^e éd, n°4 ad art. 328b CO). En substance, selon certains auteurs majoritaires, l'article 328b CO aurait essentiellement pour fonction de concrétiser en droit du travail les principes de proportionnalité et de finalité inscrits dans la loi sur la protection des données (article 6 al. 2 et 3 LPD). Selon d'autres auteurs, l'article 328b a, au contraire, une importance matérielle considérable et poserait comme principe que tout traitement de données par l'employeur est en principe illicite, sauf s'il est couvert par les deux catégories de motifs justificatifs prévus dans la disposition elle-même. Dans cette seconde hypothèse, l'article 328b CO serait vu comme une *lex specialis* par rapport au régime général des articles 30 et 31 LPD selon lesquels un traitement portant atteinte à la personnalité de l'employé – et donc normalement illicite au sens de l'article 12 LPD – peut néanmoins être justifié et rendu licite si un des motifs justificatifs de l'article 13 LPD est réalisé. Enfin, un autre courant retient que l'article 328b CO constitue une base légale au traitement rendant celui-ci licite sur le principe dès qu'il intègre les cas qui y sont couverts (sur ces courants doctrinaux divergents cf. DUNAND/RAEDLER, loc. cit., n° 4 ad art. 328b). La jurisprudence du Tribunal fédéral a navigué entre ces différentes positions sans pour autant trancher définitivement et clairement la question. Dans un arrêt déjà ancien, notre Haute Cour avait retenu que l'article 328b CO exprimait une présomption d'absence d'atteinte à la personnalité. Puis, en 2012 et une nouvelle fois en 2019, elle a implicitement exclu une application stricte du second courant précité en admettant que l'un des motifs justificatifs de l'article 13 LPD pouvait également être invoqué par l'employeur. Lequel pourrait donc, aux conditions de l'article 13 LPD, traiter des données sortant du cadre des rapports de travail. Enfin, dans un arrêt plus récent et cité précédemment (TF 4A_518/2020 du 25 août 2021, consid. 4.2.4), le Tribunal fédéral a rejeté également le premier courant en retenant que l'article 328b CO avait un rôle propre en ce sens qu'il introduirait une « présomption de licéité » du traitement dès le moment où celui-ci porte sur l'aptitude du travailleur à remplir son emploi ou est nécessaire à l'exécution d'un contrat, apparaissant donc reprendre en partie le troisième courant précité. Nonobstant cela, le traitement doit néanmoins toujours respecter les principes généraux de la LPD dont celui de la proportionnalité. Si le traitement de données personnelles n'intègre pas le cadre de l'article 328 CO, il est « présumé illicite », selon le Tribunal fédéral et doit alors se fonder sur un autre motif justificatif au sens de l'article 13 LPD. (Sur ces questions, cf. DUNAND/RAEDLER, loc. cit., n°4 et 5, ad. art. 328b CO).

E. 2.4

S'agissant de la remise de données à des employeurs potentiels, la communication d'informations entre employeurs n'est licite qu'avec l'accord du travailleur concerné. Ainsi, un employeur ne peut fournir d'informations allant au-delà du certificat de travail ou d'explications complémentaires, sans avoir obtenu l'accord préalable du travailleur (JAR 1996 p. 161 ; BRUCHEZ/MANGOLD/SCHWAAB, Commentaire du contrat de travail, 4^e éd. 2019, n°8, ad. art. 320 CO ; CARRUZZO, Le contrat individuel de travail, n°8, ad. art. 328b CO, p. 324 ; VISCHER/MULLER, Der Arbeitsvertrag, 4^e éd., p. 209 ss ; DUNAND/RAEDLER, loc. cit. , n°121 ad. art. 328 CO). Le travailleur a le droit de savoir quelles données personnelles ont été communiquées aussi bien auprès de l'ancien employeur que de l'employeur potentiel. Des appréciations contraires à la réalité engagent la responsabilité de l'employeur (arrêt du Tribunal fédéral 4A_231/2021 du 31 août 2021, consid. 6.2).

E. 2.5

Le salarié victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à l'article 328 CO, respectivement à l'article 328b CO, du fait de son employeur peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'article 49 al. 1 CO (ATF 130 III 699 consid. 5.1, p. 704 ; arrêt du Tribunal fédéral précité 4A_518/2020 du 21 août 2021, consid. 4.2.5). Selon cette dernière disposition, 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 légère à la réputation professionnelle, économique ou sociale d'une personne ne justifie pas une telle réparation. L'atteinte doit avoir une certaine gravité objective et doit avoir été ressentie par la victime subjectivement comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime qu'une personne, dans ces circonstances, s'adresse au juge pour obtenir réparation (ATF 133 III 699 consid. 5.1 ; 125 III 70 consid. 3a ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_665/2010 du 1^{er} mars 2011, consid. 6.1 ; arrêt précité du Tribunal fédéral 4A_518/2020 du 21 août 2021, consid. 4.2.5).

E. 3

Reprenant son argumentation développée en première instance, l'appelante principale fait grief aux premiers juges d'avoir admis la recevabilité de la conclusion constatatoire relative à l'existence d'une atteinte aux droits de la personnalité de l'intimée. Elle déniait en effet à cette dernière l'existence d'un intérêt juridique à l'action, compte tenu de l'absence de persistance du trouble créé par l'atteinte illicite.

E. 3.1

A teneur de l'article 28a al. 1 CC, une partie peut requérir du juge d'interdire une atteinte illicite si elle est imminente (de la faire cesser si elle dure encore) ou d'en constater le caractère illicite si le trouble qu'elle a créé subsiste. Il s'agit d'une action en constatation de droit au sens de l'article 88 CPC qui, pour être recevable, suppose la présence d'un intérêt digne de protection au sens de l'article 59 al. 2 lit. a CPC (MEIER/DE LUZ, Droit des personnes, 2014, n°765, p. 364 ss). Selon l'article 28a al. 1 ch. 3 CC, celui qui subit une atteinte à sa personnalité peut donc requérir du juge d'en constater le caractère illicite si le trouble qu'elle a créé subsiste. D'après la jurisprudence la persistance du trouble peut résulter principalement dans deux situations : soit lorsque des tiers peuvent avoir connu l'atteinte et en retirer de façon durable une impression défavorable concernant tel ou tel aspect de la personnalité de la victime, soit lorsque le trouble consécutif à l'atteinte ne

touche que les parties à l'atteinte, mais que l'intéressé peut avoir un intérêt à faire constater l'illicéité de l'atteinte subie de façon à mettre un terme à la situation juridique incertaine, dont l'auteur risque de profiter pour récidiver (JEANDIN, Commentaire romand du Code civil, 2010, n°11, 12 ad. art. 28a).

E. 3.2

Bien que la Chambre des prud'hommes reconnaisse que la question fait débat, l'admission par les premiers juges de la recevabilité de la conclusion constatatoire ne viole pas la loi. A l'appui de son moyen, l'appelante principale indique que la première condition nécessaire à la persistance du trouble (impression défavorable) ne serait pas réalisée en l'espèce, dès lors que B_____ a pu commencer son activité le 1 er janvier 2019 comme souhaité et que les échanges intervenus entre le Professeur C_____ et les responsables de D_____ se référaient à de simples questions d'agenda. Cette situation implique que les responsables du D_____ n'ont pu avoir retiré de ces contacts une impression durablement défavorable sur la personnalité de B_____. Cet argumentaire ne convainc pas. S'il est vrai que, finalement, l'intéressée a pu commencer son activité le 1 er janvier 2019, cette situation ne saurait faire disparaître l'impression défavorable qu'ont pu retirer les responsables du D_____ à la suite de leurs échanges avec le Professeur C_____. On rappellera qu'à l'issue de l'entretien téléphonique du 4 octobre 2018, le D_____ avait déféré à la requête des A_____ et accepté de maintenir l'intimée aux A_____, l'entretien téléphonique – dont le contenu n'a certes pas été rapporté à la procédure – laissant entrevoir un comportement critiquable de l'employée, voire l'existence d'un différend entre les A_____ et l'intimée, situation qui a dissuadé le D_____ d'engager le médecin à compter du 1 er janvier 2019. Le lendemain de l'entretien téléphonique entre le Professeur C_____ et le Docteur E_____, B_____ rapporta à son futur employeur le ton manipulateur et menaçant adopté par le Professeur C_____ à son endroit, le Docteur E_____ justifiant alors le report de son entrée en fonction au regard des bonnes relations avec les A_____ qu'il ne souhaitait pas entacher par l'engagement du médecin sous contrat avec les A_____. La communication du Docteur E_____ à l'intimée parle de « situation qui va s'apaiser » laissant apparaître la naissance d'un conflit entre les A_____ et son employée démissionnaire. De plus, le contenu du courrier des A_____ à l'intimée du 1 er novembre 2018, adressé en copie au nouvel employeur de B_____, était propre à ternir la réputation professionnelle de l'intimée en tant qu'il la faisait apparaître comme une personne ayant quitté son emploi plutôt que prévu et malgré les efforts mis en œuvre pour satisfaire son désir de planning. Il découle de ces éléments que plusieurs personnes pouvaient garder une impression défavorable de l'intimée à la suite de l'atteinte à la personnalité subie, de telle sorte que cette première condition se trouve réalisée. Toujours à l'appui de son moyen, l'appelante principale conteste la seconde condition relative à l'intérêt à faire constater la prétendue illicéité de l'atteinte subie en niant tout intérêt à mettre un terme à une situation juridique incertaine dont les A_____ risquaient de profiter pour récidiver. Elle indique à cet égard que les événements litigieux se sont déroulés à l'automne 2018 et que le risque de récidive est dès lors inexistant, sinon ténu. A cet argument, l'intimée objecte que la situation juridique demeure incertaine du fait que l'appelante principale persiste, depuis plusieurs années et de manière totalement inexplicite, à justifier les atteintes à la personnalité subies par son ancienne employée. Par ce comportement, l'appelante principale reconnaît qu'elle adhère à la transmission de données personnelles des tiers en violation des droits de la personnalité et de la LPD, en tolérant les atteintes subies par l'intimée et acceptant qu'un employeur fasse « usage de son influence pour s'ingérer dans l'accord intervenu entre « [un

employé] et son futur employeur ». Selon la Chambre, le risque que cette situation soit susceptible de se reproduire est certes très limité, mais non exclu compte tenu du fait que l'appelante principale conteste l'atteinte à la personnalité subie par son ancienne employée liée notamment à la transmission de données. L'intimée possède dès lors un intérêt à faire constater l'attitude alléguée d'illicite des A_____. Le jugement sera ainsi confirmé sur ce point.

E. 4

Dans son appel-joint, l'intimée/appelante-jointe fait grief au Tribunal d'avoir écarté l'existence d'une atteinte illicite pour les propos tenus lors des entretiens des 4 et 12 octobre 2018. Elle se plaint à cet égard d'une appréciation erronée des preuves. Cette critique tombe à faux. L'entretien du 4 octobre 2018 s'est déroulé à la suite de la démission, sans explication préalable – situation rare – du médecin employé qui n'en avait pas référé à son mentor. Le Professeur C_____ voulait comprendre les raisons de cette situation et il était donc normal que cet entretien se tint. Les éléments de preuve rapportés à la procédure, notamment l'audition du Docteur H_____ qui assistait à l'entretien ne permettent pas de retenir la tenue de propos attentatoires à la personnalité de l'employée. Des propos désobligeants ou attentatoires à la personnalité ne ressortent pas du compte-rendu de ces entretiens établi par Professeur C_____. Entendu en qualité de témoin, ce dernier a nié avoir dénigré l'employée ou proféré des menaces à son endroit, de même qu'il a nié avoir dit qu'il avait de l'influence qui pouvait nuire à sa carrière. Ayant assisté à l'entretien du 4 octobre 2018, le Docteur H_____ a confirmé que « l'entretien s'était déroulé de manière cordiale » et a précisé l'absence de propos ou de pressions menaçants à l'égard de B_____. « Je n'ai jamais tenu des propos ou pressions menaçants à l'égard de B_____ et je n'ai pas entendu le Professeur C_____ en tenir non plus ». On cherche en vain, dans l'administration des preuves, un propos désobligeant ou menaçant qui porterait atteinte aux droits de la personnalité de l'employée. L'entretien du 4 octobre 2018 était légitime, compte tenu de la situation créée par la démission, elle-même légitime, de l'employée et des réorganisations qui s'imposaient du chef de ce départ non anticipé par l'employeur. S'agissant de l'entretien du 12 octobre 2018, sa tenue est également légitime et il s'est tenu en présence du mentor de B_____, le Docteur G_____ pour faire le point sur les aménagements effectués. Là également, il ne ressort pas des mesures probatoires l'existence de menace et propos dénigrant prononcés à l'endroit de B_____. Ayant participé à l'entretien, son mentor, le Docteur G_____, a précisé que « lors d'un entretien le 12 octobre 2018, il n'y a eu aucun propos menaçant. L'état d'esprit était de trouver une solution. ». C'est ainsi à juste titre que le Tribunal des prud'hommes a nié l'existence d'une atteinte à la personnalité de l'employée, s'agissant des entretiens des 4 et 12 octobre 2018. Le jugement sera sur ce point confirmé et l'appel-joint rejeté.

E. 5

A l'appui de leur appel principal, les A_____ invoquent cumulativement (i) la licéité du traitement de données, sous l'angle de l'article 328b CO et de la LPD, (ii) l'absence d'atteinte à la personnalité au sens de l'article 12 al. 3 LPD compte tenu du contenu des données et (iii) un consentement de la personne concernée au sens de l'article 13 LPD. Sur le premier élément, il est plaidé que la présomption de licéité du traitement de données au sens de l'article 328b CO doit trouver application, dès lors qu'il s'agit de données nécessaires à l'exécution du contrat. Et l'appelante principale de se référer au témoignage du Professeur C_____ qui a indiqué, en substance, que l'entretien du 4 octobre 2012 avait

pour objet de trouver des solutions à la pérennité de la collaboration de B_____ au sein des A_____ avant son engagement auprès du D_____. Cet argumentaire ne peut être retenu. Aux termes de l'article 328b CO, l'employeur ne peut traiter des données concernant le travailleur que dans la mesure où ces données portent sur les aptitudes du travailleur à remplir son emploi ou sont nécessaires à l'exécution du contrat de travail. En outre, les dispositions de la LPD sont applicables. Ainsi, en application de ces dispositions, le traitement des données admissibles doit présenter un lien fonctionnel avec l'emploi et l'exécution du contrat (WYLER/HEINZER, loc. cit. , p. 434). Le traitement des données doit aussi être en relation matérielle avec le contrat de travail, telles les données objectivement et matériellement nécessaires à l'exécution du contrat pour les raisons organisationnelles (état civil, AVS, domicile, références bancaires), par rapport à la position de l'employé (présences, absences, vacances, heures supplémentaires, qualifications, formation), en résumé des données dont l'employeur a besoin pour satisfaire à ses obligations légales ou contractuelles (MEIER, loc. cit. , n°2046-2047, p.655). En l'espèce, on peut difficilement retenir que l'entretien téléphonique entre le Professeur C_____ et le Docteur E_____ s'inscrivait dans un traitement de données personnelles « nécessaires à l'exécution du contrat », dès lors que Professeur C_____ s'est ingéré dans un autre contrat que celui qui liait les A_____ à l'intimée. Cet entretien téléphonique entre l'employeur actuel et le futur employeur excède le traitement des données « nécessaire à l'exécution du contrat » et la présomption de licéité du traitement de données au sens de l'article 328b CO ne trouve ainsi pas application dans le cas d'espèce. L'article 328b CO n'autorisait pas le Professeur C_____ à traiter de données personnelles en lien avec un autre contrat de travail. Or, dans le cas d'espèce, le Professeur C_____ a pris contact avec le Docteur E_____ afin d'examiner si ce dernier pouvait maintenir l'engagement de B_____ avec le D_____ à la date initialement convenue (1^{er} novembre 2019) et renoncer à l'engager au 1^{er} janvier 2019, comme souhaité par l'employé. La prise de contact avec le D_____ n'était ainsi pas en lien avec le contrat liant l'intimée aux A_____ et n'apparaissait pas nécessaire à son exécution. Ce moyen ne peut être retenu. L'appelante principale invoque en outre l'application de l'article 12 al. 3 LPD qui stipule que « il n'y a pas d'atteinte à la personnalité lorsque la personne concernée a rendu les données accessibles à tout un chacun et ne s'est pas opposée formellement au traitement ». Invoquée pour la première fois en appel, la recevabilité de ce moyen est contestable. En tout état, il doit être rejeté. Il ne ressort pas de la procédure que l'employée aurait rendu ses données personnelles « accessibles à tout un chacun ». Le fait que les protagonistes aient discuté du même objet ne saurait être assimilé à la situation visée par la disposition légale précitée, sauf à rendre sans effet son application. L'article 12 al. 3 LPD crée une présomption exceptionnelle d'absence d'atteinte à la personnalité, cette disposition posant une présomption légale de défaut d'atteinte qui est toutefois réfragable (MEIER, loc. cit. , n°1575, p. 523 et les références citées). Il s'agit essentiellement de données personnelles rendues publiques dans les médias ou internet et cette disposition n'a pas vocation à s'appliquer au cas d'espèce. Subsiste dès lors la question essentielle du motif justificatif donné en vertu de l'article 13 LPD, soit le consentement de l'intéressée au traitement de ses données. La Chambre de prud'hommes rappelle que la communication entre employeurs n'est licite qu'avec l'accord du travailleur concerné. Le consentement doit être libre et éclairé ; il doit être explicite lorsque le traitement porte sur des données sensibles ou des profils de la personnalité. Pour construire un consentement, l'appelante principale indique que B_____ aurait consenti, du moins tacitement, à la prise de contact du D_____ par Professeur C_____, à tout le moins

ne s'y serait pas opposée et de citer à l'appui le témoignage du Docteur H_____ qui a déclaré ne pas avoir le souvenir que l'employée ait répondu par la négative ou l'affirmative à la proposition du Professeur C_____ de contacter le Docteur E_____, mais semblant se souvenir qu'il y avait un consensus sur le fait qu'il allait le contacter. L'élément de ce témoignage est trop ténu pour retenir un consentement de l'intéressé au sens de l'article 13 LPD qui doit être libre et éclairé. Lors de l'entretien du 4 octobre 2018, B_____ n'a pas été « très loquace », et, de l'aveu même du témoin C_____, elle ne l'a ni interdit ni autorisé à contacter le Docteur E_____. Ainsi, un consentement libre et éclairé ne peut être retenu, l'intéressée n'ayant pas, à teneur des propres déclarations de son interlocuteur, autorisé ce dernier à prendre contact avec les responsables de son nouvel employeur. A cela s'ajoute le fait que, le lendemain de cet entretien, soit avant d'apprendre que le Professeur C_____ avait déjà pris contact avec le D_____, B_____ a qualifié l'entretien de la veille de « très manipulateur et menaçant », propos qui ne plaident pas en faveur d'un consentement donné à l'occasion de cet entretien. Les premiers juges ont ainsi retenu que l'appelante principale n'avait pas démontré que l'intimée avait expressément donné son consentement pour que son employeur actuel puisse contacter son futur employeur. Le Professeur C_____ aurait dû s'assurer du consentement sans équivoque de son employée en ce qui concerne cette prise de contact. Faute de consentement de l'intéressée, c'est à bon droit que le Tribunal a considéré que les A_____ avaient porté atteinte aux droits de la personnalité de B_____ du fait de la prise de contact du Professeur C_____ avec le Docteur E_____, sans son accord préalable. Le jugement sera donc sur ce point confirmé. Compte tenu de l'absence de consentement retenu par la Chambre de céans, il ne paraît pas nécessaire de se prononcer sur la querelle doctrinale liée au caractère relativement impératif de l'article 328b CO en relation avec l'article 362 al. 2 CO et des dérogations qui ne peuvent être faites au détriment du travailleur (cf. MEIER, loc. cit. , n° 2037 qui considère que l'application de ces dispositions ne fait pas obstacle à ce que, dans un cas concret, le travailleur puisse valablement consentir à un traitement de données allant au-delà du cadre de l'article 328b CO; DUNAND/RAEDER, loc. cit. , n°49, ad. art. 328b CO qui considère que, pour que le traitement des données du travailleur soit valable, il faut qu'il porte sur une atteinte qui puisse être considérée comme étant dans son propre intérêt).

E. 6

Enfin, l'appelante principale conteste sa condamnation à payer Fr. 1.- symbolique au titre de réparation du tort moral, considérant que les conditions d'application de l'article 49 al. 1 CO ne sont en l'espèce pas réalisées. Les premiers juges ont en effet retenu que l'intimée n'avait pas démontré avoir subi des souffrances psychiques suffisamment graves suite à l'atteinte subie et cette circonstance aurait dû exclure l'application de l'article 49 CO, quel que soit le montant alloué au titre de réparation de tort moral. De plus, l'intimée a pu commencer son activité chez son nouvel employeur comme souhaité. Sans doute, l'épisode du contact téléphonique avec le D_____ a-t-il eu un effet contrariant pour B_____, mais cela ne saurait justifier la réparation de cette contrariété par une indemnité pour tort moral. En effet, pour justifier un tort moral, la gravité de l'atteinte à la personnalité doit supposer une atteinte extraordinaire dont l'intensité dépasse l'émotion ou le souci habituel de telle sorte qu'elle peut fonder une prétention particulière contre son auteur, alors même que la vie exige de chacun qu'il tolère de petites contrariétés. Les souffrances importantes dépassant par leur intensité celles qu'une personne peut être en mesure de supporter n'ayant pas été prouvées, les premiers juges auraient dû débouter l'intimée de sa conclusion en paiement d'une indemnité pour tort moral. Cette critique de l'appelante principale est pertinente et

une indemnité pour tort moral, fut-elle symbolique, ne peut être retenue. Le jugement du Tribunal sera donc modifié sur ce point. De même que l'appel-joint formulé par B_____, cette dernière n'ayant pas démontré la gravité particulière de l'atteinte à sa personnalité. La Chambre de céans rappelle que l'appelante principale n'a pas tenu les propos dégradants ou menaçants rapportés par l'intimée pour justifier une atteinte illicite à ses intérêts personnels liée aux entretiens tenus les 4 et 12 octobre 2018. La Chambre d'appel a retenu une atteinte illicite aux droits de la personnalité de l'intimée pour avoir, sans son consentement libre et éclairé, pris contact avec son nouvel employeur dans un contexte au demeurant lié à l'aménagement des relations de travail. Selon la Chambre des prud'hommes, cette situation ne présente pas une atteinte d'une gravité particulière qui justifierait l'octroi d'une indemnité pour tort moral, avec la précision que, dans un esprit apaisé, dans deux communications adressées au conseil de l'intimée les 14 mai et 20 novembre 2019, les A_____ ont rappelé la possibilité pour tout collaborateur, fut-il médecin, de démissionner de ses fonctions dans le respect des délais contractuels et ceci de manière libre, ont veillé à ce que B_____ ne soit pas préteritée pour l'avenir de sa carrière professionnelle du fait de son choix de démissionner des A_____ et ceci afin que ses droits soient respectés, ont souhaité plein succès à B_____ pour la suite de sa carrière professionnelle et ont proposé à son ancienne employée et à son conseil un entretien afin de réitérer ces considérations, demande d'entretien à laquelle l'intimée n'a pas donné suite.

E. 7

La procédure d'appel est gratuite (art. 114 let. c cum 116 al. 1 CPC; 19 al. 3 let. c LaCC; 71 RTFMC) et ne donne pas lieu à l'allocation de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5 A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 13 mai 2022 par A_____ contre le jugement JTPH/97/2022 rendu par le Tribunal des prud'hommes le 28 mars 2022 dans la cause C/27148/2020-5. Déclare recevable l'appel-joint formé par B_____ à l'encontre dudit jugement. Au fond : Annule le chiffre 3 du dispositif de ce jugement. Confirme le jugement pour le surplus. Déboute les parties de toute autre conclusion. Siégeant : Monsieur Guy STANISLAS, président; Monsieur Michael RUDERMANN, juge employeur; Madame Shirin HATAM, juge salarié; Monsieur Javier BARBEITO, greffier. Le président : Guy STANISLAS Le greffier : Javier BARBEITO 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.