

# **GE\_GERICHTE C/27320/2020 vom 21. Februar 2023**

GE Cour de justice, 2023-02-21, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_27320\\_2020](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_27320_2020)

FR: GE\_GERICHTE C/27320/2020 du 21 février 2023

IT: GE\_GERICHTE C/27320/2020 del 21 febbraio 2023

## **Erwägungen**

### **E. 1**

1.1 La voie de l'appel est ouverte contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC), dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC), ce qui est le cas en l'espèce.

### **E. 1.2**

Interjeté en temps utile et selon les formes prévues par la loi (art. 311 CPC), l'appel est recevable.

### **E. 1.3**

La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la procédure ordinaire est applicable (art. 219 et 243 CPC), celle-ci étant soumise aux maximes des débats et de disposition (art. 55 CPC cum art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC a contrario et art. 58 CPC).

### **E. 1.4**

Aux termes de l'art. 312 al. 1 CPC, l'instance d'appel notifie l'appel à la partie adverse pour qu'elle se détermine par écrit, sauf s'il est manifestement irrecevable ou infondé. La réponse à l'appel n'a toutefois aucune incidence sur l'objet du litige, de sorte que si l'intimée ne dépose pas de réponse à l'appel, l'instance d'appel peut statuer sur la base du dossier (ATF 144 III 394 consid. 4.1.1). Aussi, le fait que l'intimée ait renoncé à exercer son droit de réponse et s'en soit " rapportée à justice " sans formuler de conclusion n'affecte pas le pouvoir d'examen de la Cour, qui statue sur la base du dossier.

### **E. 2**

2.1 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). Elle peut dès lors apprécier à nouveau les preuves apportées, notamment les témoignages et les déclarations des parties tels qu'ils ont été dûment consignés au procès-verbal, et parvenir à des constatations de fait différentes de celles de l'autorité de première instance (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2 s. ; 4A\_748/2012 du 3 juin 2013 consid. 2.1). Conformément à l'art. 311 al. 1 CPC, elle le fait cependant uniquement sur les points du jugement que l'appelant estime entachés d'erreurs et qui ont fait l'objet d'une motivation suffisante – et, partant, recevable –, pour violation du droit (art. 310 let. a CPC) ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 let. b CPC). Hormis les cas de vices manifestes, elle doit en principe se limiter à statuer sur les critiques formulées dans la motivation écrite contre la décision de première instance (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4; arrêt du Tribunal fédéral 5A\_111/2016 du 6 septembre 2016 consid. 5.3).

### **E. 2.2**

Le mémoire d'appel comprend une partie " En fait " composée de trente-neuf allégués. Cette partie est sans pertinence en tant qu'elle ne vise pas des griefs de constatations inexactes des faits. Cela étant, en tant que besoin, l'état de fait ci-avant a été rectifié et complété, de sorte que les griefs de l'appelante relatifs à la constatation inexacte des faits ont ainsi été traités, dans la mesure utile.

### E. 3

L'appelante reproche au Tribunal d'avoir retenu que le licenciement de l'intimée était fondé sur le fait que celle-ci avait débranché une borne wifi en raison de son hyper-sensibilité aux ondes électromagnétiques, problème que l'appelante n'avait pas pris en considération. Elle soutient que le licenciement était en réalité fondé sur la rupture du rapport de confiance, conformément à la motivation apportée, laquelle était due aux problèmes de comportement de l'intimée. Le jugement querellé était ainsi entaché d'erreurs, tant sur les faits retenus, que sur les conclusions juridiques qui en étaient tirés.

3.1.1 Chaque partie peut décider unilatéralement de mettre fin à un contrat de durée indéterminée (art. 335 al. 1 CO). En droit suisse du travail prévaut la liberté de la résiliation, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier (ATF 131 III 535 consid. 4.1). Ce droit est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). L'abus est en principe retenu lorsque le motif invoqué n'est qu'un simple prétexte tandis que le véritable motif n'est pas constatable (ATF 130 III 699 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_224/2018 du 28 novembre 2018 consid. 3.1). Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (ATF 136 III 513 consid. 2.3 in fine ; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_428/2019 du 16 juin 2020 consid. 4.1). L'art. 336 CO énonce une liste non exhaustive de cas de résiliation abusive, concrétisant l'interdiction générale de l'abus de droit (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.2). Le congé est abusif notamment lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (art. 336 al. 1 let. a CO). Cette disposition vise le congé discriminatoire, fondé par exemple sur la race, la nationalité, l'âge, l'homosexualité, les antécédents judiciaires, le statut familial, ou encore la maladie, la séropositivité une situation de handicap ainsi que la religion (ATF 130 III 699 consid. 4.1, trad. in JdT 2006 I 193 et in SJ 2005 I 152; Bruchez/ Mangold/ Schwaab, Commentaire du contrat de travail, 4<sup>ème</sup> éd. 2019, n. 3 ad art. 336 CO, pp. 377 s.). Par préjudice grave porté au travail dans l'entreprise, il faut entendre par exemple le fait que la manière de se comporter au travail rend très pénible l'atmosphère de travail (Subilia/Duc, Droit du travail : éléments de droit suisse, 2<sup>e</sup> éd. 2010, n. 18 ad art. 336 CO, p. 557). Ainsi, le licenciement n'est en principe pas abusif lorsque le travailleur présente des manquements ou des défauts de caractère (par exemple : forte personnalité ; troubles de la mémoire ; caractère brouillon ; incapacité de décision) qui nuisent au travail en commun (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_309/2010 du 6 octobre 2010 consid. 2.4 à 2.6 ; 8C\_826/2009 du 1<sup>er</sup> juillet 2010 consid. 4.4 ; Dunand, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 33 ad art. 336 CO, pp. 666 s.). Il en va de même lorsque le congé est donné à l'employé qui, en raison de son caractère difficile, crée une situation conflictuelle nuisant notablement au travail en commun, à condition toutefois que l'employeur ait pris toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit (ATF 132 III 115 consid. 2.2, trad. in JdT 2006 I 152 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1). Dans le même sens, est en principe abusif le licenciement notifié en raison d'une maladie, à moins qu'elle ne présente un lien avec le rapport de travail. Dès lors, l'employeur est en droit, suivant les

circonstances, de résilier le contrat de travail d'un employé malade, après l'écoulement du délai de protection contre le congé donné en temps inopportun (cf. art. 336c CO), lorsque la maladie porte atteinte à la capacité de travail de l'employé (ATF 123 III 246 consid. 5, JdT 1998 I 300 ; arrêt du Tribunal fédéral 4C.174/2004 du 5 août 2004 consid. 2.2.2). 3.1.2 Aux termes 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. L'art. 328 al. 2 CO astreint l'employeur à prendre, pour protéger la vie, la santé et l'intégralité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique et adaptées aux conditions de l'exploitation, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui. Il doit notamment veiller à ne pas licencier le travailleur selon des modalités stigmatisantes, avoir cherché à résoudre les conflits de personnalité et avoir procédé à des « aménagements raisonnables » afin de maintenir la relation de travail dans des situations où se présentent des difficultés liées à des aspects de la personnalité tels qu'un handicap, une maladie ou une religion (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.1 ; 4A\_130/2016 du 25 août 2016 consid. 2.1). Une violation grossière du contrat par l'employeur, notamment une atteinte grave de la personnalité du travailleur, peut rendre la résiliation abusive. L'abus réside dans le fait que l'employeur exploite la propre violation de ses devoirs contractuels; ainsi, un congé donné en raison d'une diminution des prestations de travail de l'employé pourrait s'avérer abusif si cette réduction des prestations fournies par le travailleur trouvait son origine dans une situation de mobbing dont l'employeur n'aurait pas préservé son employé (ATF 125 III 70 consid. 2a). 3.1.3 En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif. La jurisprudence a toutefois tenu compte des difficultés qu'il peut y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui donne le congé. Le juge peut ainsi présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de " preuve par indices ". De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_126/2020 du 30 octobre 2020 consid. 3; 4A\_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.2; 4A\_217/2016 du 19 janvier 2017 consid. 4.1).

### **E. 3.2**

En l'espèce, ainsi que l'ont retenu les premiers juges, l'appelante a résilié le contrat de travail de l'intimée le 2 septembre 2020 pour le 2 novembre 2020, motivant ultérieurement le congé par " la rupture du lien de confiance ". Le Tribunal n'a pas retenu que tel était le motif réel du congé, ce que lui reproche l'appelante. Le motif réel du congé doit donc être recherché. Ainsi que l'a relevé le Tribunal, sans être critiqué par les parties sur ce point, la qualité du travail de l'intimée a toujours donné satisfaction. Il en allait en revanche différemment de son comportement. Il a en effet été établi que l'intimée s'était vue, à de nombreuses reprises, reprocher un manque de " savoir-être ", notamment à l'occasion des entretiens du 28 mars 2018 et du 18 septembre 2018. C \_\_\_\_\_, qui était sa supérieure hiérarchique jusqu'à fin 2019, avait même envisagé de la licencier et entretenait une relation conflictuelle avec elle, ainsi que cela ressort de ses déclarations au Tribunal. Après le départ de C \_\_\_\_\_ fin 2019 et l'arrivée de E \_\_\_\_\_ en tant que supérieure hiérarchique de l'intimée, le comportement de cette dernière s'est avéré meilleur. Il a été relevé dans les

notes prises par E\_\_\_\_\_ pour la préparation de l'entretien annuel d'évaluation et de développement de janvier 2020, dont la teneur a été confirmée par son témoignage, que le " savoir-être " de l'intimée s'était amélioré, mais n'était toujours pas à un niveau satisfaisant. Dans le même sens, le témoin E\_\_\_\_\_ a déclaré ne rencontrer aucune difficulté relationnelle avec l'intimée, mais avoir pu constater que cette dernière rencontrait des difficultés avec l'équipe, bien que la situation se soit améliorée au cours de l'année 2020. L'appelante n'a d'ailleurs pas établi avoir eu de quelconque raisons de se plaindre de l'intimée en 2020, sous réserve du débranchement d'une borne wifi par cette dernière le 14 août 2020. A raison de ce débranchement, l'intimée a été reçue en entretien le 20 août 2020 par G\_\_\_\_\_ et E\_\_\_\_\_ qui lui ont reproché d'avoir agi de manière fautive. Le licenciement de l'intimée est intervenue une dizaine de jours plus tard, sans qu'aucun manquement ne lui soit reproché dans l'intervalle. Cette chronologie constitue, ainsi que l'ont retenu les premiers juges, un fort indice que le débranchement d'une borne wifi le 14 août 2020 par l'intimée a joué un rôle déterminant dans la décision de l'appelante de la licencier. Ce constat est au demeurant corroboré par les déclarations du témoin E\_\_\_\_\_ qui a déclaré que le licenciement avait été prononcé pour cette raison, de même que par les déclarations du témoin J\_\_\_\_\_ qui a déclaré que H\_\_\_\_\_ lui avait dit que cet évènement était " la goutte d'eau qui avait fait déborder le vase ". Par ailleurs, le fait que le comportement de l'intimée, bien qu'insatisfaisant, se soit amélioré depuis la fin de l'année 2019 constitue un indice supplémentaire que ce n'est pas le manque de savoir-être de l'intimée qui a motivé son licenciement, puisqu'aucun manquement de cette dernière n'a été démontré pour la période suivant son entretien de janvier 2020, à l'occasion duquel l'amélioration de son comportement – qui restait certes insuffisant – avait été constaté. C'est donc à raison que le Tribunal a retenu, sur la base d'indices concordants, que le motif réel du licenciement tenait au fait que l'intimée avait débranché la borne wifi située à proximité de son bureau, et non pas à la rupture du lien de confiance, dont la véracité n'avait pas été démontrée. Il convient donc de se pencher sur les circonstances qui ont conduit l'intimée à agir de la sorte. Cette dernière souffrait, depuis le début de sa prise d'emploi chez l'appelante, de divers symptômes qu'elle attribuait à une hypersensibilité aux ondes électromagnétiques, maladie qui était connue de l'appelante qui avait d'ailleurs, peu après la prise d'emploi de l'intimée, pris des mesures adéquates pour limiter l'exposition de cette dernière aux ondes, protégeant ainsi sa santé conformément à ses obligations. Lorsqu'en juillet 2020, les bureaux de l'appelante ont été réaménagés, l'intimée s'est retrouvée à un poste de travail à proximité d'une borne wifi, ce dont elle s'est immédiatement plainte auprès de sa hiérarchie, signalant ainsi que son poste de travail n'était pas en adéquation avec sa maladie. A la demande de l'appelante, l'intimée a fourni une attestation médicale le 12 août 2020, aux termes de laquelle elle présentait des " symptômes et conditions diagnostiques établies par l'OMS compatible avec une hypersensibilité électromagnétique ". L'appelante soutient avoir alors proposé des mesures à l'intimée pour protéger sa santé, notamment lui avoir proposé de changer de bureau (du moins pour l'accomplissement de certaines tâches) et d'effectuer du télétravail. Cela étant, il ressort de l'instruction que lesdites mesures ont été, en réalité, proposées à l'intimée après que celle-ci a débranché la borne wifi le 14 août 2020. En particulier, le témoin G\_\_\_\_\_ a déclaré qu'elle avait proposé à l'intimée de faire du télétravail ou d'occuper un autre bureau qu'après que celle-ci a débranché la borne wifi, ce qui est corroboré par le témoignage de J\_\_\_\_\_. De même, il ressort du témoignage de E\_\_\_\_\_ qu'elle avait indiqué à l'intimée, après les plaintes de cette dernière, qu'une solution serait trouvée, sans néanmoins prendre à ce moment-là de

mesures concrètes, lesquelles étaient pourtant possibles. L'appelante a donc manqué à son obligation de protéger la santé de l'intimée, en ne prenant pas immédiatement les mesures commandées par la situation. Le fait que l'intimée se soit dite réfractaire au télétravail n'y change rien, dans la mesure où cette proposition lui a été adressée après l'évènement litigieux. Ainsi que l'a relevé à raison le Tribunal, le débranchement de cette borne wifi par l'intimée découlait de la souffrance importante qu'elle endurait du fait de sa maladie et de l'absence de solution proposée par son employeur en violation de l'art. 328 al. 1 CO. Aussi, dans la mesure où le motif réel du licenciement de l'intimée tient au débranchement par celle-ci d'une borne wifi et qu'elle a agi ainsi en raison de l'absence de prise en considération fautive de sa maladie par l'appelante, c'est à raison que le Tribunal a retenu que le licenciement était abusif. Il n'est pas déterminant que cette réaction de l'intimée ait été une démonstration supplémentaire de son comportement inadéquat, dans la mesure où cette réaction a été causée par l'absence fautive de protection de sa santé par l'appelante, à l'instar de la situation où la diminution des prestations de travail fournies par le travailleur trouve son origine dans une situation de mobbing dont l'employeur ne l'aurait pas préservé ( cf . ATF 125 III 70 consid. 2a). De même, les prétendues conséquences dommageables subies par l'appelante par le débranchement de cette borne, lesquelles n'ont pas été établies, n'affectent pas le présent raisonnement. Par conséquent, le jugement querellé sera confirmé en tant qu'il tient le licenciement donné à l'intimée par l'appelante le 2 septembre 2020 pour abusif.

#### **E. 4**

La procédure est gratuite (art. 114 let. c CPC). Il n'est pas alloué de dépens dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \* PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 22 septembre 2022 par A\_\_\_\_\_ SA contre les chiffres 3 et 5 du dispositif du jugement JTPH/260/2022 rendu le 22 août 2022 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/27320/2022. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens. Siégeant : Madame Jocelyne DEVILLE CHAVANNE, présidente; Madame Anne-Christine GERMANIER, juge employeur; Madame Shirin HATAM, juge salariée; Monsieur Javier BARBEITO, greffier. La présidente : Jocelyne DEVILLE CHAVANNE 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.