

## **GE\_GERICHTE C/2948/2018 vom 22. April 2020**

GE Cour de justice, 2020-04-22, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_2948\\_2018](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_2948_2018)

FR: GE\_GERICHTE C/2948/2018 du 22 avril 2020

IT: GE\_GERICHTE C/2948/2018 del 22 aprile 2020

### **Erwägungen**

#### **E. 30**

septembre 2017, indiquait qu'elle avait de facto renoncé à occuper son emploi dès le 1<sup>er</sup> octobre 2017. S'agissant de la question du harcèlement, l'administration des preuves n'avait pas permis de démontrer, même par un faisceau d'indices, les faits dénoncés par A\_\_\_\_\_, tant s'agissant du mobbing que du harcèlement sexuel dont elle disait avoir été victime. Par ailleurs, le Tribunal a relevé qu'il était impossible pour B\_\_\_\_\_ SA de restituer les affaires personnelles de son employée dès lors que celles-ci avaient été jetées et a débouté A\_\_\_\_\_ de ses conclusions à cet égard dans la mesure où elles se limitaient à la restitution des biens, sans comporter de prétention en paiement d'une indemnité de remplacement. Enfin, les premiers juges ont fait droit à la demande reconventionnelle de B\_\_\_\_\_ SA tendant à la restitution du montant de 1'689 fr. 55 versé en août 2017, considérant qu'il s'agissait du salaire versé par erreur par l'employeuse alors que l'employée avait déjà perçu ses prestations de l'assurance perte de gain. EN DROIT 1. 1.1 L'appel est dirigé contre une décision finale de première instance rendue dans le cadre d'un litige portant sur une valeur litigieuse de plus de 10'000 fr. au dernier état des conclusions (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). Déposé dans le délai utile de 30 jours à compter de la notification de la décision et dans la forme prescrite par la loi (art. 130, 131, 142 al. 3 et 311 CPC), l'appel est recevable. 1.2 La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr. (art. 91 CPC), la cause est soumise à la procédure ordinaire (art. 219 et 243 al. 1 CPC a contrario). Les maximes inquisitoire (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC) sont applicables. 1.3 La Cour revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). En particulier, le juge d'appel 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). 2. L'appelante reproche au Tribunal de ne pas avoir considéré son licenciement comme abusif. 2.1 Le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties, conformément à l'art. 335 al. 1 CO. En droit suisse du travail, la liberté de résiliation prévaut de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO) (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.1). 2.1.1 Selon l'art. 336 al. 1 let. d CO, le licenciement est abusif lorsqu'il est donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Ces prétentions portent notamment sur des salaires, des primes ou des vacances. Le fait que l'employé se plaigne d'une atteinte à sa personnalité ou à sa santé et sollicite la protection de l'employeur peut aussi constituer une telle prétention (cf. art. 328 CO) (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1). L'employé doit être de bonne foi, laquelle est présumée (art. 3 al. 1 CC). Il importe peu qu'en réalité, sa prétention n'existe pas. Il suffit qu'il soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'elle est fondée (ATF 136 III 513

consid. 2.4; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_96/2018 du 7 janvier 2019 consid. 3.1; 4A\_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1). Les prétentions émises par l'employé doivent encore avoir joué un rôle causal dans la décision de l'employeur de le licencier (ATF 136 III 513 consid. 2.6). Ainsi, le fait que l'employé émette de bonne foi une prétention résultant de son contrat de travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné ultérieurement par l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine et qu'elle soit à tout le moins le motif déterminant du licenciement (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_96/2018 du 7 janvier 2019 consid. 3.1; 4A\_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1; 4A\_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.3 et les références citées). Pour apprécier le caractère abusif du congé, il faut se fonder sur son motif réel (ATF 136 III 513 consid. 2.3; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_96/2018 du 7 janvier 2019 consid. 3.1; 4A\_333/2018 du 4 septembre 2018 consid. 3.3.1), en tenant compte de toutes les circonstances du cas d'espèce (ATF 132 III 115 consid. 2.5 et les références citées).

2.1.2 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 (ATF 130 III 699 consid. 4.1; 123 III 246 consid. 4b). 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\_217/2016 du 19 janvier 2017 consid. 4.1; 4A\_507/2013 du 27 janvier 2014 consid. 3; 4A\_447/2012 du 17 mai 2013 consid. 4).

2.1.3 Les règles sur le congé abusif sont exclusivement applicables aux contrats de durée indéterminée qui prennent fin par une résiliation ordinaire Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4<sup>ème</sup> éd., 2019, p. 784).

2.1.4 Aux termes de l'art. 336c al. 1 let. b CO, l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail de l'employé lorsque ce dernier se trouve en incapacité de travail totale ou partielle, durant nonante jours de la deuxième à la cinquième année de service. Le congé donné pendant cette période est nul (art. 336c al. 2 CO). La résiliation étant absolument nulle, elle ne peut être convertie en un congé valable pour un prochain terme. L'employeur doit renouveler le congé après la fin de la période de protection en respectant l'échéance stipulée dans le contrat, une simple confirmation de la résiliation (nulle) étant insuffisante (ATF 128 III 212; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 870 et les références citées). Ainsi, si un congé est déclaré nul, il ne déploie aucun effet juridique ex lege. Il ne saurait, par conséquent, être cumulativement nul et abusif puisque qu'il aurait fallu qu'il soit effectif pour être qualifié d'abusif au sens du CO ou de la LEg (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 788-789, Lempen, in Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, Aubert et Lempen [eds], Slatkine, Genève 2011, ad art. 3 LEg, p. 57). La nullité ou la suspension du congé selon l'art. 336c al. 2 CO ne modifient pas les droits et obligations des parties: le travailleur doit fournir sa prestation de travail alors que l'employeur reste tenu de payer le salaire (art. 319 et 324 CO) (ATF 115 V 437 consid. 5a; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_464/2018 du 18 avril 2019 consid. 4.2). Ainsi, une fois que la cause de la protection est terminée, le travailleur est, en principe, censé reprendre son travail, faute de quoi il se trouvera en demeure de fournir sa prestation de travail et n'aura pas droit au salaire. De son côté, l'employeur ne doit pas empêcher le travailleur d'offrir ses services, auquel cas, il devra tout de même payer le salaire du

travailleur selon l'art. 324 al. 1 CO (ATF 135 III 349 consid. 4.2 in SJ 2009 I 405; arrêt du Tribunal fédéral 4C.259/2003 du 2 avril 2004 consid. 2.1; Aubry Girardin, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 43 ad art. 336c CO). 2.2 En l'espèce, il n'est pas contesté que le congé signifié le 13 juin 2017 à l'appelante est intervenu alors que celle-ci se trouvait en incapacité de travail et que sa période de protection au sens de l'art. 336c CO n'était pas échue. Il est par conséquent nul, ne déployant aucun effet juridique et n'affectant dès lors pas la relation contractuelle des parties. Cette résiliation n'étant pas effective, elle ne peut fonder une indemnité pour licenciement abusif au sens de l'art. 336 CO. Quoi qu'en dise l'appelante, le fait que D\_\_\_\_\_ lui ait signifié son congé par téléphone le 16 mai 2017 - ce qui est toutefois contesté et non prouvé - ou lorsqu'ils se sont rencontrés sur la Plaine de Plainpalais le 24 mai 2017, demeure sans incidence puisqu'elle était en incapacité de travail à ces dates, ce qu'elle reconnaît elle-même, de sorte qu'elle bénéficiait déjà de la période de protection contre les congés, rendant nulle toute résiliation. Le congé n'a, par la suite, pas été renouvelé par l'intimée. Aucun élément du dossier ne laisse apparaître une quelconque forme de résiliation postérieure au 13 juin 2017, ce que l'appelante ne prétend au demeurant pas. Dans ce contexte, l'appelante ne pouvait considérer que son contrat de travail avait été valablement résilié par son employeuse, ce d'autant plus qu'elle était assistée d'un conseil et qu'elle a elle-même soulevé la nullité du congé dans son courrier du 6 juillet 2017. La question de savoir si l'employeuse s'est trouvée en demeure d'occuper l'appelante jusqu'au terme de leurs rapports contractuels, dont il n'est pas contesté qu'ils ont effectivement pris fin au plus tard en octobre 2017, peut rester indéterminée dès lors que l'appelante a renoncé à ses prétentions relatives au paiement de son salaire pour les mois de septembre et octobre 2017. Les rapports de travail n'ayant pas pris fin à l'initiative de l'employeuse, aucune indemnité pour licenciement abusif ne saurait être octroyée à l'appelante. En tout état de cause, on ne saurait retenir que le licenciement revêt un caractère abusif. En effet, l'appelante prétend que le congé serait abusif en raison du fait qu'il lui aurait été donné par son employeuse en représailles à son courrier du 7 juin 2017, dans lequel elle se plaignait de ses conditions de travail. Or, il ressort du dossier que dès que l'intimée a eu connaissance des plaintes de l'appelante, le directeur de l'établissement a procédé à des vérifications en s'enquérant de la situation non seulement auprès des employés mis en cause mais également auprès des jeunes femmes qui travaillaient au bar, lesquels avaient tous démenti les faits dénoncés, se disant même choqués, pour certains d'entre eux, des accusations formulées. En l'absence de tout indice susceptible d'étayer les propos de l'appelante, l'intimée n'a pas pris de mesures particulières, ce qui ne peut lui être reproché. L'appelante ne fournit pour le surplus aucun indice permettant de retenir que l'intimée aurait violé son obligation de protéger sa personnalité. Ainsi que cela ressort du considérant suivant (cf. consid. 3.2 infra), aucun élément au dossier ne permet de retenir que l'appelante aurait subi, de la part d'autres collaborateurs ou de ses supérieurs, des atteintes dont l'intimée aurait manqué à la préserver, sous réserve de son retrait du groupe F\_\_\_\_\_ [réseau social]. Cet élément n'apparaît toutefois pas suffisamment important pour constituer une atteinte à la personnalité assimilable à la notion de "prétention découlant du contrat". Au vu de ce qui précède, il ne saurait être retenu que les doléances de l'appelante ont été à l'origine de son licenciement. Pour sa part, l'intimée a motivé le congé par des raisons liées à la gestion des équipes et de l'organisation. Lors de leur entretien du 24 mai 2017, l'intimée a fait part à l'appelante du fait qu'au vu de son comportement, il n'était plus possible de l'intégrer dans une équipe. A cet égard, il ressort des témoignages que l'appelante était à l'origine de nombreuses rumeurs infondées, diffusées parmi l'ensemble des employés. D'autre part, le gérant de l'intimée,

entendu en qualité de témoin, a confirmé que l'une des raisons du congé se rapportait à des difficultés de planification et d'organisation dues à l'attitude de l'appelante. Bien que mentionnée sur les plannings de travail, cette dernière ne s'était pas présentée à son poste et avait envoyé ses certificats médicaux tardivement et sans que ceux-ci ne coïncident dans les dates. Le besoin de l'intimée de pouvoir compter sur un comportement adéquat de son employée et de connaître la disponibilité de celle-ci afin de pouvoir planifier à l'avance les horaires et s'organiser en conséquence est légitime, de sorte qu'il n'apparaît pas comme un simple prétexte. L'appelante n'a, de son côté, pas établi qu'il ne s'agissait pas des réels motifs ayant justifié le congé, ni que l'intimée abusait de son droit en invoquant ces motifs. Au vu de ce qui précède, si la résiliation des rapports de travail est certes intervenue peu de temps après le courrier du 7 juin 2017 de l'appelante, il ne peut être retenu que la formulation des prétentions qu'il contient ait été le motif déterminant du licenciement. Le congé donné à l'appelante n'est en conséquence pas abusif. Partant, c'est à bon droit que le Tribunal a débouté l'appelante de ses prétentions en versement d'une indemnité pour licenciement abusif. Le jugement sera confirmé sur ce point.

3. L'appelante fait grief aux premiers juges de ne pas avoir admis qu'elle avait subi du *mobbing*, alléguant avoir fait l'objet d'un traitement discriminatoire et d'atteintes à son intégrité, à son honneur, ainsi qu'à sa personnalité.

3.1 Le *mobbing*, qui contrevient à l'obligation de l'employeur de protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur (cf. art. 328 al. 1 CO), se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. Il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'a pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_652/2018 du 21 mai 2019 consid. 5.1; 4D\_72/2017 du 19 mars 2018 consid. 8.2 et les références citées). Le harcèlement est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut savoir admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_41/2017 du 21 décembre 2017 consid. 3.5), mais aussi de garder à l'esprit que le *mobbing* peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures justifiées (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_439/2016 du 5 décembre 2016 consid. 5.2; 4A\_381/2014 du 3 février 2015, consid. 5.1; 4A\_680/2012 du 7 mars 2013 consid. 5.2; 4A\_381/2011 du 24 octobre 2011 consid. 4). Le harcèlement sexuel est un cas particulier d'atteinte à la personnalité, défini à l'art. 4 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg, RS 151.1). Il peut prendre différentes formes: remarques sexistes, commentaires grossiers ou embarrassants, usage de matériel pornographique, attouchements, invitations gênantes, avances accompagnées de promesses de récompense ou de menaces de représailles (Message du 24 février 1993 concernant la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (loi sur l'égalité) [...], FF 1993 I 1219 ). Bien que l'art. 4 LEg ne se réfère qu'à des cas d'abus d'autorité, la définition englobe tous les comportements importuns de caractère sexuel, soit également ceux qui contribuent à rendre le climat de travail hostile, par exemple des plaisanteries déplacées (ATF 126 III 395 consid. 7b/bb p. 397; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_544/2018 du 29 août 2019 consid. 3.1; 4A\_18/2018 du 21 novembre 2018 consid. 3.1). Le harcèlement sexuel n'est pas compris dans les situations qui bénéficient de l'allègement du fardeau de la preuve, de sorte que le travailleur doit prouver l'atteinte conformément à l'art. 8 CC (arrêt du Tribunal fédéral

4A\_473/2013 du 2 décembre 2013 consid. 3.1 et 3.2) La violation de l'art. 328 CO est une inexécution contractuelle, qui permet à la victime de réclamer la réparation du dommage, lequel peut consister en une réparation pour tort moral aux conditions posées par l'art. 49 CO (Wyler/ Heinzer, op. cit., p. 398). Selon l'art. 49 al. 1 CO 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 ne justifie pas une indemnité (ATF 125 III 70 consid. 3a). L'atteinte doit revêtir une certaine gravité objective et être ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime de s'adresser au juge afin d'obtenir réparation (ATF 129 III 715 consid. 4.4 et 120 II 97 consid. 2a et b). Le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer si les circonstances d'espèce justifient une indemnité pour tort moral dans le cas particulier (ATF 129 III 715 , consid. 4.4; 137 III 303 , consid. 2.2.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_159/2016 du 1<sup>er</sup> décembre 2016 consid. 4.1). 3.2 En l'espèce, l'appelante soutient avoir été victime de harcèlement et de diverses sanctions, sans aucune raison valable, constitutives de mobbing . Les enquêtes n'ont pas permis d'établir le harcèlement dont l'appelante se dit victime. Aucun des témoins entendus, notamment les serveuses et barmaids ayant travaillé avec l'appelante, n'a corroboré les faits dénoncés par cette dernière, en particulier les prétendues avances consistant en des clins d'oeil et en des invitations à sortir ou à consommer de la drogue, personne n'ayant remarqué ce genre de gestes ou entendu l'appelante se plaindre de tels comportements. Aucun élément ne permet de remettre en cause les déclarations des témoins, lesquelles sont cohérentes et concordantes. Bien que l'appelante conteste longuement certaines déclarations dans la partie EN FAIT de son mémoire d'appel, elle ne fait qu'exposer sa propre version des faits, sans étayer ses propos par un début de preuve. Elle ne parvient ainsi pas à rendre sa version des faits plus crédible. Les pièces figurant au dossier ne permettent pas davantage d'étayer les allégations de l'appelante, étant relevé que les quelques extraits de conversation produits se réfèrent à une tierce personne pour le premier, émanent d'un numéro de téléphone français dont l'auteur n'est pas déterminé pour le deuxième ou encore reflètent, pour le dernier, une discussion qui semble davantage amicale qu'importune au vu des réponses de l'appelante (" thanks a lot bro your the best " / " LOL yeah. I know. Well said ! LOL "). Il ressort par ailleurs des témoignages que les anciens collègues de l'appelante avaient tous de bonnes relations avec les managers. Si H\_\_\_\_\_ était certes plus strict que les autres managers, imposant une ambiance moins détendue au bar lorsqu'il était présent, il n'exerçait pas plus de pression que ses collègues et se comportait plus ou moins de la même manière avec toutes les barmaids. Bien que le témoin N\_\_\_\_\_ ait eu l'impression qu'il n'était pas équitable dans la répartition des horaires, ses déclarations sont toutefois contredites par celles du responsable du bar qui était, quant à lui, certain que son supérieur ne faisait pas de favoritisme. Pour le surplus, les témoins n'ont relevé aucun comportement déplacé ou inadéquat, en particulier vis-à-vis de l'appelante. Concernant la diminution d'heures de travail alléguée par l'appelante, ses fiches de salaire ne font pas apparaître une diminution qui s'apparenterait à une sanction injustifiée. A teneur de ces documents, l'appelante travaillait en moyenne 116 heures par mois en 2016, soit environ 28 heures par semaine (116 heures / 4.2 semaines). En 2017, elle a encore réalisé 109.5 heures de travail en janvier et

heures du 1<sup>er</sup> au 8 février 2017, étant précisé qu'elle s'est trouvée en incapacité de travail à partir du 8 février, ce qui correspond, dans une mesure équivalente, à son temps de travail moyen effectué par le passé. En avril 2017, son temps de travail s'est élevé à 93.25 heures et à 67 heures pour trois semaines au mois de mai 2017. Si l'on peut constater une légère baisse d'activité durant ces deux derniers mois, celle-ci n'est toutefois pas aussi importante que ce que prétend l'appelante et ne dénote pas une volonté intentionnelle de lui nuire. Le témoin L\_\_\_\_\_ a confirmé qu'il pouvait arriver que les auxiliaires travaillent moins d'heures certaines semaines, ce qui découle de la nature même du statut d'auxiliaire et des besoins fluctuants de l'entreprise. D'autre part, la diminution d'heures de l'appelante s'explique également par le fait que l'intimée a engagé du personnel pour la remplacer durant son arrêt maladie, de sorte qu'il a fallu partager les heures de travail à son retour. Quant à la correction de ses relevés d'heures de travail, l'appelante ne fait état que d'un cas isolé survenu le 12 mai 2017 (portant sur 15 minutes), sans toutefois apporter d'élément probant susceptible de prouver le temps de travail supplémentaire. Aucun autre incident de ce type n'a été évoqué par l'appelante, ni par d'autres employés du bar. L'appelante allègue encore que le paiement de son salaire de juin 2017 aurait été suspendu volontairement. En dépit du fait que cet allégué constitue un fait nouveau irrecevable à ce stade de la procédure (art. 317 CPC), là encore, aucun élément probant ne permet de considérer que tel a effectivement été le cas. En revanche, il est établi que l'appelante a été écartée du groupe F\_\_\_\_\_ [réseau social], lequel constitue un canal de communication entre les employés. Cela étant, comme l'a relevé à juste titre le Tribunal, il s'agit d'un événement isolé qui ne suffit pas en tant que tel à admettre l'existence de mobbing tel que défini par la jurisprudence. Enfin, bien qu'il soit regrettable que l'intimée n'ait pas pris la peine de restituer les affaires personnelles de l'appelante avant de vider les casiers du vestiaire, dont celui de l'appelante, sur lesquels ne figurait aucun nom, force est de constater que cette mesure ne visait pas uniquement cette dernière mais l'ensemble des employés. On ne saurait ainsi y voir une sanction prise spécifiquement à l'encontre de l'appelante ou un acte destiné à l'isoler ou à l'exclure. En définitive, les actes avérés qu'a subis l'appelante de la part de l'employeuse ne relèvent pas du harcèlement, ni du mobbing. De surcroît, il ne résulte pas des éléments recueillis par le Tribunal que l'appelante aurait subi une atteinte grave à sa personnalité, dont la souffrance morale dépasserait le degré exigé par la jurisprudence et justifierait une indemnité pour tort moral. Le jugement entrepris sera donc confirmé sur ce point également.

4. L'appelante conclut au déboutement de l'intimée de toutes ses conclusions reconventionnelles. Elle soutient que le versement de 1'689 fr. 55 du 28 août 2017 a été effectué par l'intimée en toute connaissance de cause et ne correspond en rien à un enrichissement illégitime.

4.1 A teneur de l'art. 62 CO, celui qui, sans cause légitime, s'est enrichi aux dépens d'autrui, est tenu à restitution (al. 1). La restitution est due, en particulier, de ce qui a été reçu sans cause valable, en vertu d'une cause qui ne s'est pas réalisée, ou d'une cause qui a cessé d'exister (al. 2). Les conditions d'application de l'art. 62 CO sont au nombre de quatre, à savoir un enrichissement du débiteur, un appauvrissement du créancier, la connexité entre l'appauvrissement de l'un et l'enrichissement de l'autre, et enfin l'absence de cause légitime à l'enrichissement du débiteur (Chappuis, Commentaire romand, Code des obligations I, 2012, n. 3 ad art. 62 CO). Celui qui agit en restitution de l'enrichissement illégitime doit établir que l'avantage obtenu à ses dépens est dépourvu de cause légitime (art. 8 CC). Il y a absence de cause légitime notamment lorsqu'une prestation est effectuée en l'absence de tout contrat, sur la base d'un contrat inexistant ou de celle d'un contrat qui serait nul (Chappuis, op. cit., n. 18 ad. art. 62 CO). L'action en enrichissement

illégitime a pour fonction de corriger un déplacement patrimonial qui profite sans droit au débiteur (Chappuis, op cit., n. 2 ad art. 62 CO; Schulin, Basler Kommentar, OR I, 6ème éd., 2015, n. 1 ad art. 62 CO). L'enrichi doit ainsi restituer ce qu'il a reçu sans droit et dont il se trouve encore enrichi au moment où la répétition est exigée (ATF 87 II 137, JdT 1961 I 604; Tercier/Pichonnaz, Le droit des obligations, 2012, n. 1856 et 1857). 4.2 En l'espèce, l'appelante a reconnu avoir perçu, pour le mois d'août 2017, la somme de 1'689 fr. 55 de l'intimée en plus des prestations de l'assurance perte de gain. En dépit du terme "ajustement" figurant sur sa fiche de salaire, l'appelante ne peut être suivie lorsqu'elle prétend que le montant versé par l'employeuse correspondrait à un ajustement visant à rémunérer des heures de travail des mois précédents restées impayées, dès lors qu'elle se trouvait en incapacité totale de travail depuis le mois de mai 2017 et qu'elle ne pouvait ainsi accumuler des heures non payées. Compte tenu du temps de travail variable de l'appelante et de son absence due à son arrêt médical, il faut comprendre le terme "ajustement" comme étant le salaire moyen de référence, arrêté sur la moyenne des douze derniers mois, déclaré à l'assurance pour calculer les indemnités perte de gain, comme cela ressort des explications figurant sur le décompte de salaire. Il s'ensuit que le montant de 1'689 fr. 55 correspond à la rémunération du mois d'août 2017, laquelle a, par conséquent, été versée tant par l'assurance que par l'employeuse. L'appelante a d'ailleurs déclaré devant le Tribunal ne pas avoir compris sur le moment la raison de ce versement puisqu'elle avait déjà reçu les indemnités perte de gain, avant de déclarer, sans pouvoir être suivie, qu'il s'agissait de la rétribution d'heures de travail, pour enfin prétendre qu'il était destiné à acheter son silence, ce qui ne trouve pas non plus d'assise dans le dossier. C'est donc à bon droit que le Tribunal a considéré que le versement du montant de 1'689 fr. 55 ne reposait sur aucune cause, le salaire ayant déjà été versé, et constituait dès lors un enrichissement illégitime, soumis à restitution. L'appel sera rejeté sur ce point également et le jugement entrepris confirmé dans son intégralité. 5. Au regard de la valeur litigieuse inférieure à 50'000 fr., il n'y a pas lieu de percevoir des frais judiciaires d'appel (art. 116 CPC, art. 19 al. 3 let. c LaCC). Par ailleurs, s'agissant d'une cause soumise à la juridiction prud'homale, il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \* PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 2 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 24 juin 2019 par A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/188/2019 rendu le 22 mai 2019 par le Tribunal des Prud'hommes dans la cause C/2948/2018. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Dit que la procédure est gratuite et qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Paola CAMPOMAGNANI, présidente; Monsieur Vincent CANONICA, juge employeur; Monsieur Kasum VELII, 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.