

GE_GERICHTE C/29770/2019 vom 9. November 2022

GE Cour de justice, 2022-11-09, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_29770_2019

FR: GE_GERICHTE C/29770/2019 du 9 novembre 2022

IT: GE_GERICHTE C/29770/2019 del 9 novembre 2022

Erwägungen

E. 3

.1.3 Selon la jurisprudence, l'employeur, qui peut être une personne morale, a la faculté, dans l'organisation de son entreprise, de déléguer à une ou plusieurs personnes tout ou partie du pouvoir de direction découlant pour lui du contrat de travail. Selon le principe général de l'art. 101 al. 1 CO, il faut imputer à l'employeur, comme s'ils étaient les siens, les actes des personnes qu'il s'est substitué dans l'exercice de ses prérogatives. Pour autant que l'auxiliaire de l'employeur soit resté dans les limites des pouvoirs qui lui ont été délégués, l'employeur répond de ses actes comme s'il avait agi lui-même (arrêt du Tribunal fédéral 4C.119/2002 du 20 juin 2002, consid. 2.1). Les supérieurs hiérarchiques de l'employé lésé dans le cadre d'une atteinte à la personnalité et/ou les responsables du personnel sont des auxiliaires de l'employeur au sens de l'art. 101 al. 1 CO (arrêt du Tribunal fédéral 4A_479/2020 du 30 août 2022 consid. 4.3). En tant que norme d'imputation, l'art. 101 CO sert notamment à imputer au créancier la faute concomitante de son auxiliaire pour l'application de l'art. 44 CO. En particulier, le créancier se voit imputer la faute concomitante ainsi que la faute ou le fait de son auxiliaire au sens de l'art 101 CO qui a contribué au dommage ou à son aggravation (Thevenoz, Commentaire romand, n. 1 ad art. 101 CO et n. 17 ad art. 99). Dans le cadre de l'art. 55 CO, l'on admet aussi la responsabilité de l'employeur lorsque l'auxiliaire prend lui-même l'initiative d'un acte ou d'une omission dommageable, ou qu'il interprète mal des ordres de son employeur ou s'en écarte, aussi longtemps qu'il existe une corrélation avec son travail. De manière générale, l'employeur doit assurer la bonne organisation de l'entreprise et au besoin même contrôler les résultats et l'activité de celle-ci (Werro/Perritaz, Commentaire romand, n. 16 et 24 ad art. 55 CO).

E. 3.2

En l'espèce, il résulte du dossier que, lors de l'engagement de l'appelante par l'intimée début 2017, les parties ont expressément convenu que son lieu de travail serait Bâle. Cette désignation ne résulte pas d'une erreur mais a été choisie en toute connaissance de cause par les deux parties, à l'issue d'une négociation. Elle tenait notamment compte du fait que l'appelante ne souhaitait pas quitter son domicile luxembourgeois, ce que l'intimée savait et acceptait, comme l'attestent les échanges de courriels intervenus le 17 janvier 2017 entre Gabi KUMP-KRIMMENACHET et Philippe JULIA. Une autorisation de travail valable à Bâle a d'ailleurs été demandée pour l'appelante par l'intimée. Lors de la fermeture du site bâlois de l'intimée, il a été convenu entre les parties que le lieu de travail de l'appelante serait Zurich, ce qui ressort expressément du contrat de travail signé par des représentants autorisés de l'intimée et par l'appelante, daté du 9 mai 2018. L'intimée n'a fait valoir aucun motif permettant de remettre en cause la validité des accords qu'elle a ainsi conclus avec l'appelante sur la question de son lieu de travail et qu'elle a exécutés pendant plusieurs années. Il n'incombait dès lors pas au Tribunal de modifier de son propre chef l'accord ainsi

conclu et de considérer, sans autre explication, que le "lieu d'affectation contractuel" de l'appelante "devait se trouver à Genève". Le Tribunal n'indique d'ailleurs pas sur quelles bases juridiques il fonde son raisonnement. Le fait que, selon l'enquêtrice chargée de l'audit commandé par l'intimée au printemps 2019 l'assignation de l'appelante à Bâle ou Zurich était un "non-sens" pour l'intimée, puisqu'elle travaillait à Genève, est dénué de pertinence. Il importe peu de savoir si les modalités de l'accord conclu par l'intimée avec l'appelante étaient conformes ou non à son intérêt, puisque celle-ci a valablement accepté ces modalités. Dans la mesure où le lieu contractuel de travail valablement fixé entre les parties pour la période litigieuse était Zurich, et non Genève, l'appelante était en droit de facturer ses frais d'hébergement et de nourriture engagés pour l'exécution de son travail à Genève, à teneur des règles applicables au sein de l'intimée. Ce qui précède a été confirmé par le témoignage de la rédactrice du rapport d'audit. Les pièces du dossier et les témoignages recueillis confirment par ailleurs que tous les frais de déplacement facturés par l'appelante l'ont été avec l'accord de l'intimée. Philippe JULIA, le supérieur hiérarchique de l'appelante, qui occupait, un poste important au sein de l'intimée, a confirmé que, vu les compétences de l'appelante, il était important qu'elle soit engagée par celle-ci. Au regard du fait qu'elle entendait continuer à habiter au Luxembourg mais qu'elle serait amenée à travailler ailleurs, il était "logique et équitable" qu'elle puisse facturer ses frais de déplacement, logement et nourriture. Le témoignage de Philippe JULIA corrobore ainsi les allégations de l'appelante selon lesquelles il avait accepté que celle-ci se fasse rembourser les frais d'avion qu'elle devait engager du fait de son domicile au Luxembourg en les comptabilisant comme des indemnités kilométriques entre Bâle et Genève, puis entre Zurich et Genève. L'intimée était parfaitement au courant de cet accord puisque son département compétent en matière de frais avait interpellé Philippe JULIA et l'appelante sur ce point en septembre 2017 et n'avait entrepris aucune démarche après avoir pris connaissance de leurs explications. L'accord conclu entre Philippe JULIA et l'appelante sur la question des frais de déplacement de celle-ci a de plus été également appliqué et validé par Sébastien ALLARD, qui est devenu le supérieur de l'appelante après le départ de Philippe JULIA. Celui-ci a en effet déclaré devant le Tribunal qu'il savait que l'appelante habitait au Luxembourg, qu'elle travaillait à Genève et qu'elle se faisait rembourser ses frais de déplacement, de logement et de bouche. Il estimait que l'appelante était en droit de recevoir une indemnité pour ses frais de déplacement, puisqu'il a ajouté que, après le refus d'UBP de continuer à prendre en charge ces frais, il avait cherché à trouver une autre solution permettant à l'appelante de continuer à pouvoir facturer ses frais de déplacement. A cela s'ajoute que, suite à l'échange de courriel intervenu entre le 13 et le 15 février 2019, il a été convenu entre les parties que les indemnités déjà réclamées seraient prises en charge par l'intimée. Conformément à l'art. 101 al. 1 CO, l'intimée doit se voir imputer les actes des supérieurs hiérarchiques de l'appelante, qui sont ses auxiliaires. Elle ne peut ainsi pas reprocher à l'appelante d'avoir facturé ses frais de déplacement conformément aux instructions de ses supérieurs hiérarchiques JULIA et ALLARD. Cela est d'autant plus vrai que ce mode de procéder a été pratiqué pendant plusieurs années et que les différents départements concernés de l'intimée, comme les ressources humaines et le département compétent en matière de frais, en avaient connaissance. L'appréciation de l'enquêtrice de l'intimée, selon laquelle un accord entre l'appelante et ses supérieurs ne pouvait pas déroger au règlement de l'intimée n'est fondée sur aucun élément concret. Il est de plus incompréhensible que l'enquêtrice n'ait pas pris la peine de vérifier auprès des supérieurs de l'appelante quels étaient les termes de l'accord conclu. Elle aurait pu notamment interroger sur ce point Sébastien ALLARD, qui était

toujours au service de l'intimée. En tout état de cause, l'appelante n'avait aucune raison de douter des compétences de son supérieur à cet égard, ce d'autant plus que ses notes de frais lui avaient été régulièrement remboursées pendant deux ans. La ratification par Philippe JULIA, puis par Sébastien ALLARD, de la manière dont l'appelante comptabilisait ses frais lie dès lors l'intimée. A cela s'ajoute que tous les frais en question ont été facturés par l'intimée à son client UBP. L'intimée n'ignorait dès lors pas l'existence de ces frais. Elle savait également que l'appelante résidait au Luxembourg de sorte que, si elle estimait que l'accord conclu par Philippe JULIA avec l'appelante était contraire à ses règles internes, elle aurait pu et dû réagir, ce qu'elle n'a pas fait. Il résulte de ce qui précède que puisque l'intimée a en toute connaissance de cause accepté de 2017 à 2019 que l'appelante facture les frais de déplacement, nourriture et logement litigieux, elle ne pouvait pas se prévaloir de ce motif pour la licencier. Le motif du licenciement qu'elle a avancé est ainsi inexact. Il est par ailleurs établi que l'appelante a fait valoir ses prétentions en remboursements de frais en étant de bonne foi. Elle n'avait en effet aucune raison de penser que l'accord conclu avec ses supérieurs et exécuté par l'intimée pendant plusieurs années n'était pas valable. Il en résulte que les conditions posées par l'art. 336 al. 1 let. d CO sont réalisées, puisque l'intimée a congédié l'appelante en raison du fait qu'elle avait fait valoir de bonne foi le remboursement de frais, soit une prestation résultant de son contrat de travail. Le licenciement est également abusif en raison de la manière dont il a été notifié, laquelle viole gravement les droits de la personnalité de l'appelante. Dans ses courriers des 20 juin et 20 août 2019, l'intimée a accusé l'appelante de manière péremptoire d'avoir trompé sa confiance et de lui avoir causé un dommage de plus de 155'844 fr. en touchant des montants auxquels elle n'avait pas droit, alors que ces affirmations étaient inexactes. En premier lieu, l'appelante n'avait pas trompé la confiance de son employeur puisqu'elle avait facturé les frais en question avec son accord. Deuxièmement, le Tribunal a retenu, sans que cela ne soit remis en cause en appel, que les frais en question ont été supportés par l'UBP et que l'intimée n'a pas établi qu'elle en avait pris en charge personnellement tout ou partie. L'intimée a ainsi violé les droits de la personnalité de l'appelante en portant à son encontre des accusations attentatoires à son honneur, sans en vérifier de manière suffisante la réalité. Il aurait en particulier incombé à l'intimée de donner à l'appelante la possibilité de se prononcer sur les conclusions du rapport d'audit avant de la licencier, ce qu'elle n'a pas fait. Ce n'est que dans le cadre de la procédure devant le Tribunal que l'appelante a pu prendre connaissance pour la première fois de ce document, en dépit du fait qu'elle avait réclamé à plusieurs reprises sa transmission. En licenciant ainsi l'appelante sur la base d'un rapport tenu "secret", l'intimée a agi de manière opaque, en violation de son obligation de respecter et protéger la personnalité de son employée. S'il est vrai que l'appelante a été interrogée par l'enquêtrice dans le cadre du rapport d'audit, cela ne suffit pas à considérer que l'intéressée a eu la possibilité de faire valoir correctement sa position. Il n'est en particulier pas contesté que le but de cette enquête n'avait pas été communiqué à l'appelante au moment de son audition par l'enquêtrice. L'intimée a ainsi retenu à tort le salaire de l'appelante. La mention selon laquelle l'éventuel revenu retiré par celle-ci d'un nouvel emploi exercé pendant le délai de congé serait ajouté aux prétentions de l'intimée est quant à elle incompréhensible. Cette dernière n'a d'ailleurs pas indiqué sur quelle disposition légale elle fondait une telle prétention. La réserve de droits pénéaux de l'intimée, contenue dans sa lettre du 20 juin 2019, était quant à elle inappropriée et inutilement blessante à l'égard de l'appelante. L'intimée n'a invoqué aucun élément sérieux lui permettant de retenir que l'appelante aurait pu se rendre coupable d'une infraction pénale à son égard. Comme le relève à juste titre l'appelante, une

telle mention peut être interprétée comme une tentative visant à la dissuader de faire valoir ses droits, ce qui est contraire aux obligations de l'employeur. Il résulte de ce qui précède que le licenciement de l'appelante est abusif tant de par son motif, qui réalise les conditions d'application de l'art. 336 al. 1 let. d CO, qu'en raison de la manière dont il a été signifié, qui viole gravement les droits de la personnalité de l'appelante. Pour fixer l'indemnité due à l'appelante, il convient de tenir compte du fait que celle-ci travaillait depuis longtemps, à savoir dix ans, pour l'intimée au moment où le congé lui a été donné et que, à teneur du dossier, elle n'a pas commis de faute concomitante ni démerité dans l'exécution de ses tâches. Les modalités du congé ont été inutilement vexatoires. La retenue injustifiée de son salaire, conjuguée aux prétentions financières élevées de l'intimée et à la mention d'éventuelles poursuites pénales, étaient de nature à causer une atteinte importante aux droits de la personnalité de l'appelante. Au vu de ce qui précède, l'octroi d'une indemnité correspondant à six mois de salaire se justifie. L'intimée ne conteste pas que la somme réclamée par l'appelante en 102'500 fr. correspond bien à six mois de salaire. Le chiffre 4 du dispositif du jugement querellé sera dès lors modifié en ce sens que l'intimée sera condamnée à verser à l'appelante la somme brute de 177'403 fr. 95 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} octobre 2019 (102'500 fr. + 74'903 fr. 95).

E. 4

Les frais judiciaires des deux instances seront mis à la charge de l'intimée, qui succombe pour l'essentiel, étant précisé que si l'appelante n'a pas obtenu l'intégralité de ses conclusions, elle a eu gain de cause sur le principe de l'action, à savoir le paiement de son salaire retenu à tort et la constatation du caractère abusif de son licenciement (art. 106 CPC). Les frais judiciaires de première instance seront arrêtés à 4'115 fr., montant fixé par le Tribunal et qui n'est pas contesté en appel (art. 69 RTFMC). Les frais d'appel seront fixés à 1'000 fr. (art. 71 RTFMC). Le montant de 5'115 fr. dû pour les deux instances sera partiellement compensés avec les avances versées, à savoir 2'840 fr. pour l'appelante et 1'040 fr. pour l'intimée, acquises à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC). L'intimée sera ainsi condamnée à payer, au titre des frais judiciaires, 2'840 fr. à l'appelante et 1'235 fr. à l'Etat de Genève. Il ne sera pas 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 4 mars 2022 par Pascale VANDE VELDE contre le jugement JTPH/29/2022 rendu le 1^{er} février 2022 dans la cause C/29770/2019. Au fond : Annule les chiffres 4 et 8 à 12 du dispositif de ce jugement et statuant à nouveau : Condamne IBM SCHWEIZ AG à verser à Pascale VANDE VELDE la somme brute de 177'403 fr. 95 avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1^{er} octobre 2019. Confirme le jugement querellé pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais des deux instances : Met à la charge d'IBM SCHWEIZ AG les frais judiciaires de première instance et d'appel, fixés à 5'115 fr. et partiellement compensés avec les avances versées par les parties, acquises à l'Etat de Genève. Condamne IBM SCHWEIZ AG à verser 2'840 fr. à Pascale VANDE VELDE au titre des frais judiciaires des deux instances. Condamne IBM SCHWEIZ AG à verser 1'235 fr. à l'Etat de Genève au titre des frais judiciaires des deux instances. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Fabienne GEISINGER-MARIETHOZ, présidente; Monsieur Michael RUDERMANN, juge employeur; Madame Shirin HATAM, juge salariée; Madame Véronique FERNANDES, 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.