

GE_GERICHTE C/30038/2017 vom 9. Januar 2020

GE Cour de justice, 2020-01-09, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_30038_2017

FR: GE_GERICHTE C/30038/2017 du 9 janvier 2020

IT: GE_GERICHTE C/30038/2017 del 9 gennaio 2020

Regeste

CO.336

Erwägungen

E. 13

décembre 2017, A_____ a assigné B_____ SA en paiement. m. Par demande expédiée le 6 juin 2018, suite à l'échec de la tentative de conciliation du 6 mars 2018, A_____ a notamment conclu à ce que le Tribunal condamne B_____ SA à lui verser 37'190 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif et 25'000 fr. à titre d'indemnité pour tort moral. B_____ SA a conclu au déboutement de sa partie adverse de toutes ses conclusions. La cause a été gardée à juger par le Tribunal à l'issue de l'audience du 19 mars 2019, lors de laquelle les parties ont persisté dans leurs conclusions. EN DROIT 1. 1.1 L'appel, écrit et motivé, formé dans les trente jours, est recevable contre les décisions finales de première instance, lorsque la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308, 311 CPC). 1.2 En l'espèce, les dernières conclusions de première instance sont supérieures à 10'000 fr. de sorte que la voie de l'appel est ouverte. L'appel a été en outre interjeté dans le délai utile de 30 jours (art. 311 CPC) de sorte qu'il est recevable. 1.3 La Chambre de céans revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la présente procédure est soumise aux maximes des débats et de disposition (art. 55 CPC cum art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC et art. 58 CPC). 2. Le Tribunal a retenu, sur les questions encore litigieuses en appel, que, compte tenu de l'arrêt maladie de l'appelante, le délai de congé avait été suspendu, de sorte que le contrat de travail avait pris fin le 31 août 2019. L'opposition, formée par le dépôt de la requête en conciliation le 13 décembre 2017, avait été faite en temps utile. L'appelante n'avait pas prouvé ses allégations selon lesquelles elle avait immédiatement informé ses supérieurs du comportement problématique de sa collègue E_____. Le motif de licenciement, à savoir les propos agressifs et l'attitude virulente de l'appelante lors des altercations des 30 mars et 4 avril 2017 était réel. Rien ne permettait de penser que l'appelante avait été licenciée en 2017 en raison de sa demande de porter le voile, qui datait de 2013, vu le temps séparant ces deux événements. L'intimée avait pris des mesures appropriées pour apaiser les disputes, tout d'abord en changeant la place de travail de E_____ le 30 mars 2017, puis en organisant une réunion avec les intéressées le 4 avril 2017. Même si le fait de proposer aux employées concernées de discuter entre elles n'était pas la démarche la plus adéquate, et qu'un avertissement supplémentaire aurait pu être notifié, cela ne suffisait pas à rendre le licenciement abusif. L'intimée n'avait pas porté atteinte de manière illicite à la personnalité de l'appelante de sorte qu'elle n'avait pas à lui verser une indemnité pour tort moral. L'appelante fait valoir qu'elle a toujours eu de bonnes relations avec ses collègues et que son travail était parfaitement satisfaisant. Elle s'était comportée de manière bienveillante avec

E_____, qui était dépressive et à l'origine des problèmes au sein de l'atelier. En raison de l'attitude de cette dernière, une situation conflictuelle s'était présentée, ce dont l'appelante avait immédiatement informé sa hiérarchie afin de trouver une solution pour améliorer les relations au sein du groupe. L'intimée s'était contentée d'organiser une réunion avec les personnes concernées et n'avait entrepris aucune démarche avant de les licencier. Aucun incident ne s'était produit après le départ de E_____ en arrêt maladie. En tant qu'employée de longue date, elle ne pouvait pas être traitée de la même manière que cette dernière, "simple intérimaire", car cela constituait une violation de l'égalité de traitement. En outre, l'appelante avait été discriminée par l'intimée qui "n'avait jamais donné de réponse claire au sujet du port du voile" alors que d'autres employées à _____ [BE] étaient autorisées à porter le voile.

2.1.1 Le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). En droit suisse du travail prévaut la liberté de résiliation, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO; ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 514; 131 III 535 consid. 4.1 p. 538). Est en particulier abusif le congé donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre, 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). Ainsi, s'il est établi qu'une situation conflictuelle sur le lieu du travail, due au caractère difficile d'un employé, nuit notablement au travail en commun dans l'entreprise, le congé donné à ce travailleur n'est pas abusif, à condition toutefois que l'employeur ait pris toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit. Cette exigence repose sur le devoir de l'employeur de protéger et de respecter, dans les rapports de travail, la personnalité de ses travailleurs. L'abus réside alors dans le fait que l'employeur exploite la propre violation de ses devoirs contractuels. En effet, après avoir laissé une situation conflictuelle s'envenimer parmi ses salariés sans prendre les mesures adéquates pour l'atténuer, l'employeur se prévaut du fait que l'ambiance est devenue préjudiciable au travail dans l'entreprise pour licencier le salarié apparaissant, en raison de son caractère difficile, comme un fauteur de troubles (arrêt du Tribunal fédéral 4A_130/2016 du 25 août 2016 consid. 2.1). En application de ces principes, le Tribunal fédéral a admis le caractère abusif du licenciement d'un monteur en chauffage prononcé sans prévenir à quelques mois de l'âge de la retraite, après 44 ans de loyaux services, au motif que cet employé, comme d'autres, avait des difficultés relationnelles avec un cadre qui n'était pas son supérieur direct et qu'il avait, comme d'autres, une position critique envers des mesures de rationalisation introduites dans l'entreprise. Il a été reproché à l'employeur de n'avoir pas fait la moindre tentative pour désamorcer les difficultés relationnelles, ce qui devait être possible puisque le cadre en question n'était pas le supérieur hiérarchique de l'employé; le caractère licite des mesures de rationalisation litigieuses était discutable; le devoir d'assistance particulier de l'employeur envers un employé qui se trouvait à quelques mois de la retraite et avait travaillé 44 ans au service de la même entreprise en donnant satisfaction en outre été relevé (ATF 132 III 115 consid. 5). Le Tribunal fédéral a nié le caractère abusif du licenciement d'une vendeuse intervenu à la suite de litiges avec des collègues. Dans le passé, l'employée licenciée avait déjà connu des tensions avec des collègues et elle était responsable de la mauvaise ambiance sur le lieu de travail. Il a été retenu que l'employeur n'avait pas agi abusivement en résiliant le contrat de travail sans essayer, une nouvelle fois, d'arranger les choses (arrêt 4A_158/2010 précité du 22 juin 2010 consid. 3.3). Dans l'arrêt

4A_130/2016 du 25 août 2017, le Tribunal fédéral a estimé que le licenciement d'une employée, en raison de ses manquements, laquelle était grossière et agressive avec les collaborateurs sous sa responsabilité et avait des réactions très vives et inappropriées lorsque les choses n'allaient pas dans son sens, n'était pas abusif (arrêt du Tribunal fédéral 4A_130/2016 du 25 août 2017 consid. 2.2).

2.1.2 La preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifié (art. 8 CC ; ATF 130 III 699 consid. 4.1). Cependant, la preuve ayant souvent pour objet des éléments subjectifs, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme fictif le motif avancé par l'employeur, et le motif abusif plus plausible. Cette présomption de fait n'a cependant pas pour effet de renverser le fardeau de la preuve. La partie demanderesse doit alléguer et offrir un commencement de preuve d'un motif abusif de congé. De son côté, l'employeur ne saurait alors demeurer 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 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_408/2011 du 15 novembre 2011 consid. 5.2).

2.1.3 Selon l'article 336 b al. 1 CO, la partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les articles 336 et 336 a CO doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé. Il est admis que l'opposition puisse prendre la forme du dépôt d'une action en justice pour licenciement abusif, à condition que l'action soit introduite avant l'expiration du délai de résiliation et que l'employeur en ait eu connaissance dans ce délai (WYLER, Droit du travail, 2019, p. 837). Selon l'article 336 b al. 2 CO, si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption des droits du demandeur.

2.2 En l'espèce, les allégations de l'appelante selon lesquelles elle s'était comportée de manière bienveillante envers E_____ et avait alerté sa hiérarchie sur le fait que celle-ci était dépressive et avait des problèmes ne sont étayées par aucun élément du dossier. Les explications qu'elle a données devant le Tribunal, desquelles il ressort que sa collègue se mettait à pleurer chaque fois qu'elle lui adressait gentiment la parole ne sont pas vraisemblables. Il ressort des témoignages recueillis que la dispute du 30 mars 2017 a pour origine une remarque faite par l'appelante à E_____ concernant l'usage d'une soufflette. D_____ a constaté à cette occasion que cette dernière s'était fait violemment agressée par l'appelante et F_____, qui lui criaient dessus alors qu'elle pleurait. L'origine de la dispute du 4 avril 2017 n'est pas claire, tant les versions des protagonistes sont divergentes. Il n'en demeure pas moins qu'une nouvelle altercation violente s'est produite entre les intéressées sur leur lieu de travail. G_____ a confirmé que le ton était de nouveau monté en précisant que l'appelante avait "explosé" et que E_____ avait eu une crise et avait quitté l'atelier en pleurant. Selon les témoins D_____, I_____ et J_____, l'attitude inadéquate et agressive de l'appelante a perduré après l'altercation du matin du 4 avril 2017, pendant toute la durée de la séance qui s'est tenue plus tard dans la journée, puis après celle-ci, lorsque les employées concernées se sont retrouvées dans une salle pour discuter. Il résulte de ce qui précède que, contrairement à ce qu'elle soutient, A_____ n'a pas eu une attitude bienveillante envers sa collègue E_____, mais qu'elle au contraire contribué de manière décisive au déclenchement des violentes disputes des 30 mars et 4 avril 2017. Il ressort par ailleurs des témoignages de D_____, I_____ et J_____ que le licenciement de l'appelante a bien été motivé par le comportement adopté par celle-ci lors de ces deux événements. Aucun élément du dossier ne permet de retenir que l'appelante aurait été

licenciée au motif qu'elle avait demandé à porter le voile. Le fait que cette demande date de 2013 et que le licenciement ait été signifié en 2017 atteste qu'il n'y a aucun lien de causalité entre ces deux événements. L'appelante fait valoir que l'intimée n'a pas pris les mesures adéquates pour désamorcer le conflit, ce qui rendrait le congé abusif. Son argumentation ne peut être suivie. En effet, le comportement de l'appelante constitue une faute grave, en ce sens que des cris et des attitudes agressives entre collègues ne sont pas admissibles sur un lieu de travail. Cela est d'autant plus vrai s'agissant d'un travail en atelier où plusieurs employées travaillent en même temps à des tâches qui requièrent de l'attention. Suite à la première altercation, l'intimée a pris soin de déplacer E_____ de manière à éviter les contacts entre l'appelante et celle-ci, et, partant, les disputes. L'attention de l'appelante a été attirée sur le fait que son comportement n'était pas tolérable. En dépit du fait que E_____ ne se trouvait plus à côté d'elle, l'appelante a néanmoins pris sur elle de revenir lui parler de leur différent, provoquant ainsi une nouvelle dispute, le 4 avril 2017. Le fait d'organiser une réunion avec les ressources humaines et la hiérarchie et de faire savoir aux intéressées que leur attitude n'était pas tolérable et qu'un nouvel incident aurait des conséquences était une mesure appropriée de la part de l'intimée. La nouvelle dispute qui a éclaté peu après, a cependant attesté de ce que l'appelante et ses collègues ne voulaient, ou ne pouvaient pas modifier leur attitude. Dans ces conditions, et compte tenu des particularités du travail en atelier, la décision d'entamer le processus de licenciement à ce moment-là est compréhensible et ne peut pas être considérée comme abusive, même si d'autres mesures, moins incisives, comme par exemple un avertissement écrit, auraient pu être envisagées à titre préalable. La situation relevée par la jurisprudence, dans laquelle l'abus réside dans le fait que l'employeur exploite sa propre violation de ses devoirs contractuels n'est pas réalisée en l'espèce. L'intimée n'a en particulier pas laissé une situation conflictuelle s'envenimer parmi ses salariés sans prendre les mesures adéquates car elle est immédiatement intervenue lors des deux disputes. Elle ne s'est pas non plus prévalu de manière abusive du fait que l'ambiance était devenue préjudiciable au travail dans l'entreprise pour licencier la seule appelante. Le fait que les quatre employées concernées par les disputes aient été licenciées atteste au contraire de ce que l'intimée n'a pas eu une attitude discriminatoire à l'égard de la seule appelante. L'on ne saurait suivre celle-ci lorsqu'elle affirme que le problème a été réglé du fait de l'absence de E_____ pour cause de maladie. En effet, cette absence n'était que provisoire et, vu le déroulement des événements des 30 mars et 4 avril 2017, il y avait un risque concret que de nouveaux problèmes surgissent dès le retour de E_____. L'on ne discerne pas non plus de violation de l'égalité de traitement dans le fait que l'intimée n'a pas traité de manière différenciée la situation de l'appelante de celle de ses autres collègues. En premier lieu, F_____ était, comme l'appelante, au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée. Il résulte en outre de l'audition de trois des protagonistes des disputes par le Tribunal - la quatrième, à savoir E_____, n'ayant été citée à comparaître par aucune des parties - que les versions des intéressées sont toutes différentes, de sorte qu'il n'était pas possible de déterminer les responsabilités respectives des employées impliquées dans le déroulement de la dispute. L'on ne pouvait ainsi attendre plus d'investigations de la part de l'intimée sur ce point, ce d'autant plus que le motif allégué des disputes - l'usage d'une soufflette, puis de prétendus propos tenus par E_____, dont on ignore au demeurant la teneur - était futile. En tout état de cause, plus que la question de l'origine des disputes, le problème affectant le bon déroulement du travail en atelier a résidé dans l'attitude agressive et virulente adoptée, de manière réitérée, par l'appelante. A cet égard, c'est à juste titre que l'intimée relève que, par

le passé, l'appelante avait déjà fait preuve de comportement inappropriés. Ses évaluations de 2007 et 2017 font en effet état de difficultés au niveau de la communication, notamment de l'écoute et du respect des autres. Les témoins C_____ et D_____, tout en soulignant les capacités professionnelles de l'appelante, ont déclaré qu'elle avait des réactions impulsives et se montrait revendicatrice d'une manière à la limite de l'agressivité. Il résulte de ce qui précède que c'est à juste titre que le Tribunal a considéré que le licenciement de l'appelante n'était pas abusif. L'appelante n'a par ailleurs pas établi que l'intimée avait commis à son égard une violation contractuelle constitutive d'une atteinte à la personnalité au sens de l'art. 328 CO. Les conditions posées par l'article 49 al. 1 CO pour l'allocation d'une indemnité à titre de tort moral ne sont par conséquent pas réalisées. Le jugement querellé doit également être confirmé sur ce point, étant relevé que l'appelante ne soulève pas en appel de grief motivé à l'encontre des considérants du Tribunal sur ce sujet. 3. Selon l'art. 106 al. 1 CPC, les frais sont mis à charge de la partie qui succombe. Les frais judiciaires d'appel, arrêtés à 300 fr. (art. 71 RTFMC) seront mis à charge de l'appelante qui succombe et compensés avec l'avance versée par celle-ci, acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC). Il ne sera pas alloué de dépens d'appel (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 1 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé par A_____ contre le jugement JTPI/219/2019 rendu par le Tribunal des Prud'hommes le 28 juin 2019 dans la cause C/30038/2017. Au fond : Confirme le jugement querellé. Déboute les parties des toutes autres conclusions. Sur les frais : Met à charge de A_____ les frais judiciaires d'appel, arrêtés à 300 fr. et compensés avec l'avance versée, acquise à l'Etat de Genève. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Fabienne GEISINGER-MARIETHOZ, présidente; Monsieur Pierre-Alain L'HÔTE, juge employeur; Monsieur Yves DUPRE, 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.