

GE_GERICHTE C/4080/2003 vom 1. Dezember 2004

GE Cour de justice, 2004-12-01, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_4080_2003

FR: GE_GERICHTE C/4080/2003 du 1 décembre 2004

IT: GE_GERICHTE C/4080/2003 del 1 dicembre 2004

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; VOYAGISTE ; COMMERÇANT ;
HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE; ABANDON D'EMPLOI; RÉSILIATION IMMÉDIATE; JUSTE MOTIF; INDEMNITÉ(EN GÉNÉRAL); GRATUITÉ DE LA PROCÉDURE; DOMMAGE SUPPLÉMENTAIRE ; OBLIGATION DE RÉDUIRE LE DOMMAGE ; DIAGNOSTIC ; MÉDECIN ; APPRÉCIATION DES PREUVES | T travaille en tant qu'agent de voyage. Invoquant la détérioration de ses conditions de travail, T résilie son contrat et indique qu'elle ne sera pas en mesure de respecter le délai de congé, étant engagée avant son échéance par un autre employeur. E actionne en justice T en paiement de frais et du dommage engendré par son départ précipité. La Cour constate tout d'abord que, bien que des remontrances aient parfois été faites à T concernant son travail, il n'y a aucun indice que E aurait voulu systématiquement porter atteinte à sa personnalité. Le fait que E ait été contrarié par le départ de T tend à confirmer cela, les actions de mobbing étant en général menées pour forcer l'employé à démissionner. L'avis d'un médecin n'est à ce propos pas probant, puisque basé uniquement sur les dires de sa patiente. En indiquant vouloir travailler chez un autre employeur avant l'échéance du délai de congé, T a manifesté sa volonté d'abandonner son emploi; elle n'a pas fourni la preuve que E aurait accepté une résiliation anticipée du contrat. E a donc droit au paiement du quart du salaire mensuel. E n'a toutefois pas droit au paiement de ses honoraires d'avocat, la procédure étant gratuite. Il n'a pas non plus droit au paiement de ses frais de recherche du successeur de T ou des frais de voyage de ce dernier, l'employeur ayant l'obligation générale de recruter son personnel ainsi que celui de diminuer le dommage; or, il est établi qu'il y avait à l'époque pléthore de personnel sur le marché, et que l'un des témoins aurait pu remplacer T. | CO.44; CO.328; CO.337b; CO.337d; LJP.84

Volltext

Genève Cour de Justice (Cour civile) Chambre des prud'hommes 01.12.2004 C/4080/2003

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; VOYAGISTE ; COMMERÇANT ;
HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE; ABANDON D'EMPLOI; RÉSILIATION IMMÉDIATE; JUSTE MOTIF; INDEMNITÉ(EN GÉNÉRAL); GRATUITÉ DE LA PROCÉDURE; DOMMAGE SUPPLÉMENTAIRE ; OBLIGATION DE RÉDUIRE LE DOMMAGE ; DIAGNOSTIC ; MÉDECIN ; APPRÉCIATION DES PREUVES | T travaille en tant qu'agent de voyage. Invoquant la détérioration de ses conditions de travail, T résilie son contrat et indique qu'elle ne sera pas en mesure de respecter le délai de congé, étant engagée avant son échéance par un autre employeur. E actionne en justice T en paiement de frais et du dommage engendré par son départ précipité. La Cour constate tout d'abord que, bien que des remontrances aient parfois été faites à T concernant son travail, il n'y a aucun indice que E aurait voulu systématiquement porter atteinte à sa personnalité. Le

fait que E ait été contrarié par le départ de T tend à confirmer cela, les actions de mobbing étant en général menées pour forcer l'employé à démissionner. L'avis d'un médecin n'est à ce propos pas probant, puisque basé uniquement sur les dires de sa patiente. En indiquant vouloir travailler chez un autre employeur avant l'échéance du délai de congé, T a manifesté sa volonté d'abandonner son emploi; elle n'a pas fourni la preuve que E aurait accepté une résiliation anticipée du contrat. E a donc droit au paiement du quart du salaire mensuel. E n'a toutefois pas droit au paiement de ses honoraires d'avocat, la procédure étant gratuite. Il n'a pas non plus droit au paiement de ses frais de recherche du successeur de T ou des frais de voyage de ce dernier, l'employeur ayant l'obligation générale de recruter son personnel ainsi que celui de diminuer le dommage; or, il est établi qu'il y avait à l'époque pléthore de personnel sur le marché, et que l'un des témoins aurait pu remplacer T. | CO.44; CO.328; CO.337b; CO.337d; LJP.84

C/4080/2003 CAPH/201/2004 (2) du 01.12.2004 sur TRPH/806/2003 (CA) ,
ARRET/CONTRA Descripteurs : CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL;
VOYAGISTE ; COMMERÇANT ; HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE; ABANDON
D'EMPLOI; RÉSILIATION IMMÉDIATE; JUSTE MOTIF; INDEMNITÉ(EN
GÉNÉRAL); GRATUITÉ DE LA PROCÉDURE; DOMMAGE SUPPLÉMENTAIRE ;
OBLIGATION DE RÉDUIRE LE DOMMAGE ; DIAGNOSTIC ; MÉDECIN ;
APPRÉCIATION DES PREUVES Normes : CO.44; CO.328; CO.337b; CO.337d; LJP.84
Résumé : T travaille en tant qu'agent de voyage. Invoquant la détérioration de ses
conditions de travail, T résilie son contrat et indique qu'elle ne sera pas en mesure de
respecter le délai de congé, étant engagée avant son échéance par un autre employeur. E
actionne en justice T en paiement de frais et du dommage engendré par son départ précipité.
La Cour constate tout d'abord que, bien que des remontrances aient parfois été faites à T
concernant son travail, il n'y a aucun indice que E aurait voulu systématiquement porter
atteinte à sa personnalité. Le fait que E ait été contrarié par le départ de T tend à confirmer
cela, les actions de mobbing étant en général menées pour forcer l'employé à démissionner.
L'avis d'un médecin n'est à ce propos pas probant, puisque basé uniquement sur les dires de
sa patiente. En indiquant vouloir travailler chez un autre employeur avant l'échéance du
délai de congé, T a manifesté sa volonté d'abandonner son emploi; elle n'a pas fourni la
preuve que E aurait accepté une résiliation anticipée du contrat. E a donc droit au paiement
du quart du salaire mensuel. E n'a toutefois pas droit au paiement de ses honoraires
d'avocat, la procédure étant gratuite. Il n'a pas non plus droit au paiement de ses frais de
recherche du successeur de T ou des frais de voyage de ce dernier, l'employeur ayant
l'obligation générale de recruter son personnel ainsi que celui de diminuer le dommage; or,
il est établi qu'il y avait à l'époque pléthore de personnel sur le marché, et que l'un des
témoins aurait pu remplacer T. En fait En droit Par ces motifs E _____
SNC Dom élu : Me Yves NIDEGGER Rue Marignac 9 1206 Genève Partie appelante
D'une part T _____ Dom élu : Me Thomas BARTH Rue de Candolle 16
1205 Genève Partie intimée D'autre part ARRET du mercredi 1 er décembre 2004 M.
Blaise GROSJEAN, président MM Michel DESBAILLET et Dominique BALTHASAR,
juges employeurs Mme Andrée HOPPE et M. Bernard CASEYS, juges salariés Mme
Adélaïde BALP, greffière d'audience EN FAIT Par acte adressé au greffe de la Juridiction
des prud'hommes par pli recommandé du 21 juin 2004, E _____ SNC appelle
d'un jugement du Tribunal des prud'hommes rendu le 26 novembre 2003 dans la cause n°
C/4480/2003-3, dont le dispositif est le suivant : Rectifie la qualité de la partie
demanderesse en E _____ SNC; Condamne E _____ SNC à

verser à T_____ la somme brute de fr. 3'700.- avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} février 2003, sous déduction de la somme nette de fr. 925.- dès le 28 février 2003; Condamne E_____ SNC à délivrer un certificat de travail à T_____ ; Déboute les parties de toute autre conclusion; Invite la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales, légales et usuelles. En substance, le tribunal a considéré que T_____ avait fait abandon de son poste de travail et a alloué à l'employeur l'indemnité prévue à l'article 337 let. d CO. Il a condamné ce dernier à payer le salaire du mois de janvier 2003 mais l'a débouté de ses conclusions tendant à l'obtention de dommages et intérêts supplémentaires. Enfin, il a estimé qu'il n'y avait pas eu action de « mobbing ». L'appelante prend les conclusions suivantes : Condamner T_____ à verser, à E_____ SNC, fr. 8'500.- avec intérêt à 5 % l'an dès le 28 février 2003; Débouter la demanderesse de toute autre ou contraire conclusion. Dans son mémoire de réponse déposé au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 4 août 2004, T_____ a fait appel incident. Elle conclut au déboutement des conclusions sur appel principal et, incidemment: Dire qu'il n'y a pas lieu de déduire la somme de fr. 925.- à titre d'indemnité pour abandon de poste, du montant de fr. 3'700.- brut (avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} février 2003) accordé à T_____ pour le second point du jugement de la Juridiction des prud'hommes du 26 novembre 2003; Condamner E_____ SNC à verser à T_____ la somme de fr. 10'000.- à titre d'indemnité pour harcèlement psychologique au travail; Débouter E_____ SNC de toute autre ou contraire conclusion. Les parties ne sollicitent pas la réouverture des enquêtes. Les faits pertinents suivants résultent de la procédure : E_____ SNC a pour but l'exploitation d'agences de voyages. Les associés en sont A_____ et B_____. b. T_____ a été engagée , par contrat du 22 janvier 2001, en qualité d'agent de voyage, pour un salaire mensuel brut de fr. 3'500.- dès le 1^{er} février 2001, ceci pour une durée indéterminée. Le dernier salaire de l'employée s'élevait à fr. 3'700.- versé 12 fois. c. Par courrier du 18 janvier 2003, T_____ a résilié son contrat de travail pour le 31 janvier 2003. Dans ce courrier, elle invoque la détérioration des rapports humains dans les relations de travail depuis plusieurs mois. Ayant trouvé un emploi dès début février 2003, T_____ a écrit : « ...Je ne serai donc pas en mesure de respecter le délai légal de résiliation et quitterai votre entreprise le 31 janvier 2003... ». d. Par courrier du 28 janvier 2003, le mandataire de l'employeur mettait en demeure T_____ de se présenter à son poste de travail le 1^{er} février 2003, ainsi que les jours suivants, jusqu'à l'expiration du délai de congé. Il attire expressément l'attention de cette collaboratrice sur l'article 337 let. d CO. e. Nonobstant cette avertissement, T_____ a commencé à travailler dès le 3 février 2003 à l'Aéroport en qualité d'agent de trafic, moyennant un salaire mensuel brut de fr. 4'280.- x14, plus des indemnités spéciales. f. Par demande déposée au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 28 février 2003, A_____ (E_____) a assigné T_____ en paiement de fr. 8'500.-, sous réserve d'amplification, avec intérêt à 5 % l'an dès le 28 février 2003, ladite somme se décomposant comme suit : fr. 925.- net à titre d'indemnité pour abandon de poste; fr. 1'100.- net à titre de dommage supplémentaire pour le déplacement d'un employé du bureau de Lausanne de E_____ ; fr. 403.- net à titre de dommage supplémentaire pour les frais de voyages de cet employé; fr. 1'500.- net à titre de dommage supplémentaire pour l'engagement d'un auxiliaire chez E_____ à Lausanne; fr. 879.75 net à titre de

dommage supplémentaire pour la publication d'une annonce de recherche d'employé à Genève et à Lausanne; fr. 700.- net à titre de dommage supplémentaire pour le salaire d'un employé qualifié; fr. 3'000.- net à titre de dommage supplémentaire pour la consultation d'un avocat avant-procès; le tout étant arrondi à fr. 8'500.- g. L'employeur réclame le remboursement des honoraires de son avocat pour l'activité antérieure à la procédure. Il produit la note d'honoraires de fr. 3'000.- ainsi que le décompte horaire de celui-ci. Il en résulte que l'activité de ce mandataire a consisté en un entretien, des conférences téléphoniques, la lettre de mise en demeure et la rédaction du mémoire de demande. L'employeur demande aussi le paiement de tous les frais supplémentaires causés par le départ anticipé de son employée. Ainsi, C_____ a dû faire le remplacement en février 2003 justifiant un surcoût de fr. 1'100.-, plus les charges ainsi que l'abonnement CFF Genève-Lausanne 1 ère classe par fr. 403.-; ainsi, D_____ qui a dû être engagé comme auxiliaire à Lausanne pour remplacer C_____ soit pour fr. 1'500.-; ainsi, des annonces de recherche de collaborateurs ont coûté fr. 879.75. h. Par mémoire de réponse et demande reconventionnelle déposé au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 30 avril 2003, T_____ a conclu sur demande principale au déboutement des conclusions de son ancien employeur. Elle a allégué avoir subi un harcèlement psychologique de la part de A_____. Il s'agissait d'après elle, depuis 6 mois, d'incessantes critiques quotidiennes, l'employeur ne manquant aucune occasion de l'humilier en présence de ses collègues et de clients de l'agence. Elle expose que c'est à bout de force qu'elle a annoncé oralement son départ le 8 janvier 2003. Lors de cet entretien, l'employeur lui aurait laissé entendre qu'elle n'avait pas à respecter le préavis de congé. Se fondant sur les articles 328 CO, 97 et suivants CO, 41 et suivants CO et 49 CO elle réclame des dommages et intérêt à concurrence de fr. 10'000.- Elle estime en outre avoir droit au paiement du salaire du mois de janvier, sans aucune imputation, étant donné le consentement de l'employeur à un départ à fin janvier 2003. i. Plusieurs témoins ont été entendus : F_____, a travaillé à peu près une année et demi dont quatre mois avec T_____ qu'il a formée. A_____ passait deux à trois fois par jour à l'agence. L'ambiance était strictement de travail. Il était en bon terme avec son patron. G_____ a également travaillé quatre mois avec T_____. Dans l'ensemble, les relations avec les employés étaient bonnes. Lorsque A_____ faisait des remarques, elles étaient justifiées. Pour lui, un départ rapide d'un employé est susceptible de mettre la pagaille car il faut un mois et demi environ pour se former à l'utilisation de la machine émettrice de billets IATA. Ce dernier a constaté que les parties s'entendaient bien. H_____ a quitté l'entreprise car elle se fâchait avec A_____ qui la faisait pleurer. Pour elle, les relations étaient bonnes entre les parties, soit du 1 er juin au 1 er septembre 2001. Elle ajoute qu'en début 2002, il devait être facile de trouver des travailleurs dans le domaine du voyage car, suite au 11 septembre, il y avait beaucoup de personnes qualifiées sur le marché. I_____ travaillait dans une ambiance agréable de septembre 2001 à juin 2002. Il n'a pas senti de tensions particulières entre les parties. S'il y avait une erreur de travail, les pendules étaient remises à l'heure mais jamais de manière agressive. J_____ a travaillé du 1 er juillet au 30 novembre 2002 à l'agence. Il a constaté qu'il y avait des engueulades comme partout, une fois entre les parties devant des clients. Il a constaté que T_____ a reçu des remarques de son employeur car elle restait longtemps avec le client au téléphone ce qu'il estimait normal. Elle avait également reçu des remarques parce que son employeur estimait qu'elle passait trop de temps avec les mêmes clients à l'agence. Il a vu sa collègue en pleurs

mais il n'était pas présent durant l'altercation. Il estime qu'en début 2003 il y avait pas mal d'offres d'emploi spontanées. Selon lui la place vacante aurait pu être remplacée par un stagiaire formé en deux mois. K_____ a travaillé du 14 août 2001 au 28 février 2003 à l'agence. Il a constaté des tensions entre les parties durant l'été 2002, soit en période de surcharge de travail. Il a été le témoin d'altercations violentes psychologiquement sur T_____. Selon lui, le premier trimestre de l'année est en général en basse saison et il aurait très bien pu remplacer la demanderesse puisqu'il faisait le même travail qu'elle. Il estime que l'on trouve facilement du travail en tant qu'agent de voyage et a été témoin d'agences qui ont fait des offres spontanées en téléphonant à l'agence.

L_____, ami de la défenderesse a constaté que l'état psychologique de son amie a commencé à se dégrader à partir d'août 2002. Il ressort d'une attestation du docteur M_____ du 12 novembre 2003, que T_____ a suivi un traitement de psychothérapie depuis mi-avril 2003. Cette dernière s'est plainte de sa situation professionnelle et d'avoir été victime de mobbing. Ce médecin a trouvé la présence de symptômes inhérents à un Trouble Etat de Stress Post Traumatique qui était en nette diminution en novembre 2003. T_____ a déclaré qu'elle n'avait pas dû s'absenter pour cause de maladie suite au mobbing dont elle dit avoir été la victime.

EN DROIT Déposés dans les délais et formes prévus aux articles 59 et 62 LJP, les appels formés par les parties sont recevables. Le Tribunal des prud'hommes a statué en premier ressort. La Cour d'appel revoit librement le fait et le droit (Aubert , Quatre cents arrêts sur le contrat de travail , no. 449). La Cour de céans est amenée à se pencher sur les questions suivantes : Y a-t-il eu activité de « mobbing » donnant droit à une indemnité de fr. 10'000.00 ? Y'a-t-il eu abandon de poste rendant applicable l'art. 337 let. d CO ? Les prétentions en dommages intérêts formées par l'employeur sont-elles justifiées ? L'art. 328 CO impose à l'employeur l'obligation de protéger et de respecter la personnalité de travailleur en lui manifestant les égards voulus pour sa santé, en veillant au maintien de la moralité. Cette disposition protège le travailleur contre les actes de mobbing. L'art. 328 al. 1 CO n'a pas de portée plus étendue que les articles 27 et 28 CC, et ne fait que concrétiser la protection qu'il prévoit (SJ 1984 p. 554; Duc/Subilia , Commentaire du contrat individuel de travail , ad. art. 328, p. 243). Le concept de mobbing se définit comme l'enchaînement sur une assez longue période de propos et agissements hostiles, exprimés ou manifestés par une ou plusieurs personnes envers une tierce personne (la cible) (Leymann , Psychostress am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann , 1993, p. 26). Les caractéristiques du mobbing et son caractère sournois peuvent prendre la forme de la critique régulière d'un employé en présence de ses collègues, du dénigrement de la qualité du travail, de la non reconnaissance de celui-ci, de la prise à partie systématique du travailleur concerné (Wyler , Droit du travail , p. 237). Celui qui invoque des actes de mobbing doit établir la preuve que l'employeur a violé son devoir de protéger la personnalité du travailleur (Favre/Munoz/Dobler , Contrat de travail , code annoté, ad. art. 328 n. 1.33; Wyler , Droit du travail , p. 540). Le fardeau de la preuve se déduit de la règle générale de l'art. 8 CC (ATF 114 II 298 ; ATF 122 III 219). En matière de preuve, le Juge a un large pouvoir d'appréciation. L'appréciation des déclarations d'une partie ou d'un témoin relève de l'appréciation des preuves. Or, selon l'art. 196 LPC, le Juge apprécie librement les résultats des mesures probatoires et ne retiendra un fait comme établi que s'il en est convaincu de son existence (Bertossa/Gaillard/Guyet/ Schmidt , Commentaire de la loi de procédure civile genevoise , ad. art. 196). Pour apprécier le poids d'un témoignage, le Juge pourra notamment prendre en considération la relation personnelle entre un témoin et

une partie, ou l'existence de lien de parenté (Bertossa/Gaillard/Guyet/Schmidt , op. cit. ad art. 228). Le Juge doit examiner toutes les circonstances affirmatives ou corroboratives et faire son choix en fonction du résultat de cet examen (SJ 1971 p. 496; SJ 1976 p. 520). Dans le cas d'espèce, on doit relever tout d'abord que l'employée n'avait pas formulé de plaintes auprès de son employeur avant l'envoi de sa lettre de congé. En ce qui concerne l'ambiance de travail dans l'agence, elle était en général agréable et les rapports entre les parties étaient plutôt courtois. Il y avait parfois des tensions, en particulier lorsque A_____ se trouvait dans les bureaux. Il y a bien eu des tensions entre ce dernier et T_____, voire même des altercations, A_____ ayant sans doute effectivement fait des remontrances à son employée. Est-il pour autant possible d'affirmer qu'il s'agissait de : confrontations, brimades et sévices, atteinte à la personnalité, répétitions fréquentes des agressions sur une assez longue durée ? L'employeur avait-il porté atteinte à la possibilité pour la victime de s'exprimer, à ses relations sociales, à la considération dont elle bénéficie, à la qualité de sa vie professionnelle et de sa vie privée, ainsi qu'à santé ? (JAR 2001 p. 287) S'il est reconnu que l'employeur a fait des remontrances à son employée et qu'il y a eu des altercations, on ne saurait affirmer qu'il y a eu volonté systématique, pendant une longue durée de porter atteinte aux droits de la personnalité de l'employée. Des actions de mobbing sont en générales menées dans le but de forcer un collaborateur à donner lui-même son congé. Dans le cas d'espèce, l'employeur a plutôt été contrarié de la décision de quitter la société. Enfin, le certificat du docteur M_____, s'il constatait effectivement un état de stress post-traumatique qui serait la conséquence de mobbing , indique que la première consultation a été faite le 17 avril 2003 alors que la procédure était déjà en cours. Le médecin n'a fait que noter les déclarations de sa patiente, ce qui ne constitue pas la preuve des actes de mobbing . L'employée n'a d'ailleurs jamais été absente pour cause de maladie. La Cour relève également que T_____ a donné son congé après avoir trouvé un poste beaucoup mieux rémunéré. Le jugement du Tribunal des prud'hommes sera dès lors confirmé en tant qu'il n'a pas retenu l'existence de « mobbing » et qu'il a rejeté la demande en paiement de la somme de fr. 10'000.- Il convient ensuite de s'interroger sur la définition de l'abandon d'emploi au sens de l'article 337 let. d CO. L'explication de cette disposition présuppose un refus conscient, intentionnel et définitif du travailleur d'entrer en service ou de poursuivre l'exécution du travail confié (ATF 112 II 41 = JdT 186 p. 253 = SJ 1986 p. 396). Il faut qu'il apparaisse clairement que la décision du travailleur est définitive; si l'employeur peut raisonnablement avoir un doute sur cette intention définitive, il doit adresser au travailleur une mise en demeure de reprendre le travail (Brühwiller , Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, ad. art. 337 let. d p. 292; Rehbinder , Commentaire bernois, n. 1 ad. 337 d CO; Vischer/Staehlin , Commentaire zurichois n.5 ad. art. 337 d CO). Dans le cas d'espèce, les parties pouvaient librement résilier le contrat de travail mais en respectant le délai de congé. Il s'agit d'une obligation des deux parties et non seulement de l'employeur. L'employée a clairement indiqué son intention de ne pas respecter ce délai. L'employeur lui a adressé une sommation qui n'a pas été suivie d'effet. Il appartenait alors à T_____ de prouver que son employeur avait accepté une résiliation anticipée du contrat.. Aucun élément de preuve ne permet de confirmer la véracité des déclarations de l'employée. Au contraire, il est établi que l'employée a souhaité rompre ses relations contractuelles de façon anticipée pour s'engager chez un nouvel employeur avec un salaire nettement supérieur. Dans la mesure où l'employée n'a pas résilié le contrat de travail avec effet immédiat pour justes motifs, elle devait respecter le délai de congé. Il sera

donc fait droit à la réclamation de l'employeur quant au paiement du quart du salaire mensuel. L'employeur réclame le remboursement de note d'honoraires de son avocat en alléguant qu'il s'agit de prestations fournies avant procédure. L'article 84 LJP prévoit que la procédure est gratuite pour les parties. Toutefois, les dépens peuvent être mis à la charge de la partie qui plaide de manière téméraire, son attitude constituant en quelque sorte un acte illicite selon l'article 41 CO (SJ 1987 p. 575). En l'occurrence, les parties n'ont pas usé de procédés déloyaux de sorte qu'on ne saurait parler de témérité. Quant à la note d'honoraires, on constate qu'une partie a trait à la préparation de la demande en justice. En respectant le principe de la gratuité, il n'y a pas de raison de faire payer à une partie la totalité d'honoraires pour la rédaction d'un mémoire de demande. Quant à la partie des honoraires consacrée à la lettre de sommation, la Cour relève qu'il ne s'agit pas d'une prestation particulièrement délicate en fait et en droit qui justifiaient les conseils d'un spécialiste. Quant aux autres postes du dommage, on doit relever que l'employeur a, de façon générale, la charge de recruter son personnel. Cela implique des recherches parfois coûteuses. Il doit aussi veiller à pouvoir suppléer à des absences de ses employés. Des témoins ont affirmé qu'à cette époque, il n'était pas difficile de trouver des candidats. Le témoin K_____ a même déclaré qu'il aurait pu sans difficulté remplacer T_____. Il appartient au lésé de tout mettre en œuvre pour diminuer le dommage, conformément à l'article 44 CO. S'il est sans doute vrai que le départ subit de l'employée a pu causer des désagréments, les mesures entreprises par l'employeur étaient disproportionnées. Il aurait suffi, par exemple, de s'assurer les services de K_____. De plus, l'employeur n'a pas imputé du dommage allégué l'indemnité de l'article 337 let b CO. Le jugement du Tribunal des prud'hommes sera également confirmé sur ce point. Comme déjà relevé, la procédure est gratuite pour les parties. PAR CES MOTIFS La Cour d'appel des prud'hommes, groupe 3 A la forme : Reçoit l'appel interjeté par E_____ SNC et l'appel incident interjeté par T_____ contre le jugement du Tribunal des prud'hommes du mercredi 26 novembre 2003 dans la cause n° C/4080/2003-3. Au fond : Confirme ce jugement Déboute les parties de toute autre ou contraire conclusion. La greffière de juridiction Le président

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.