

# **GE\_GERICHTE C/5638/2013 vom 14. Januar 2015**

GE Cour de justice, 2015-01-14, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_5638\\_2013](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_5638_2013)

FR: GE\_GERICHTE C/5638/2013 du 14 janvier 2015

IT: GE\_GERICHTE C/5638/2013 del 14 gennaio 2015

## **Regeste**

RÉSILIATION ABUSIVE; TORT MORAL | CO.336; CO.328.1; CO.49.1

## **Erwägungen**

### **E. 2**

2.1. Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et s'ils ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b).

### **E. 2.2**

En l'occurrence, contrairement à ce que soutient l'intimée, l'appelante n'a allégué aucun fait nouveau, de sorte que l'ensemble des faits relatés dans le mémoire d'appel seront pris en considération.

### **E. 3**

L'appelante reproche au Tribunal de ne pas avoir retenu le caractère abusif du congé-modification. Elle soutient que son licenciement aurait été motivé par une cause inhérente à sa personnalité. En effet, la raison principale du congé-modification serait un soupçon lourd et injustifié que l'intimée aurait émis à son égard, de sorte qu'elle a été atteinte dans son honneur personnel et professionnel. Elle fait en outre grief aux premiers juges d'avoir considéré que ses conditions de travail n'avaient pas été modifiées et qu'il n'était pas injuste qu'elle soit traitée différemment de sa collègue qui avait été maintenue dans ses tâches au salon VIP.

### **E. 3.1**

Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, 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, 131 III 535 consid. 4.1). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive. Cette liste n'est toutefois pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances. Il faut cependant que ces autres situations apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés par l'art. 336 CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3, 132 III 115 consid. 2.1, 131 III 535 consid. 4.2). Ainsi, un congé peut être considéré comme abusif en raison de la manière dont il est donné. Même lorsque la résiliation est légitime, celui qui exerce son droit de mettre fin au contrat doit agir avec des égards. Le congé doit être considéré comme abusif si

l'employeur porte une grave atteinte aux droits de la personnalité du travailleur dans le contexte d'une résiliation; un comportement simplement inconvenant ne suffirait cependant pas (ATF 136 III 513 consid. 2.3, 132 III 115 consid. 2.2 et 2.3, 131 III 535 consid. 4.2). L'obligation de l'employeur de protéger la personnalité du travailleur, résultant de l'art. 328 al. 1 CO, englobe notamment l'honneur personnel et professionnel. Dans le contexte d'une résiliation, accuser à la légère un travailleur d'une faute lourde, portant atteinte à son honneur personnel et professionnel, constitue une violation flagrante de l'obligation de l'employeur de respecter la personnalité du travailleur. Intervenant à l'occasion de la résiliation, cette manière de procéder rend le licenciement abusif (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_99/2012 du 30 avril 2012 consid. 2.2.1).

### **E. 3.2**

Le congé sous réserve de modification ou congé-modification (Änderungskündigung) vise une résiliation prononcée à la suite du refus du salarié d'accepter une modification de ses conditions de travail (ATF 123 III 246 consid. 3 = JdT 1998 I 300). Selon la jurisprudence, un congé-modification ne peut être qualifié d'abusif que si l'employeur tente d'imposer des modifications avant l'expiration du délai de résiliation, lorsqu'il utilise la résiliation comme moyen de pression pour faire céder le travailleur sans que la modification demandée ne soit sérieusement justifiée (notamment par un changement dans la situation du marché ou dans la gestion de l'entreprise) ou encore lorsque le congé est donné parce que l'employé refuse de conclure un nouveau contrat qui viole la loi, une convention collective ou un contrat-type applicable (ATF 123 III 246 consid. 3b ; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_155/2010 du 2 juillet 2010 consid. 3.3). 3.3.1. En l'espèce, le congé-modification est intervenu alors que l'employée ne bénéficiait plus de la période de protection consécutive à son incapacité de travail. La modification proposée ne devait entrer en vigueur qu'après l'écoulement du délai de résiliation du contrat de travail de celle-ci, de sorte que le congé n'apparaît pas abusif sous cet angle. Il se pose la question de savoir si, comme le soutient l'appelante, les nouvelles conditions de travail proposées étaient moins favorables que les anciennes de façon importante. Il ressort des enquêtes que l'employée avait essentiellement été engagée pour travailler aux salons VIP. Elle pouvait en outre également être affectée à d'autres tâches comprises dans son cahier des charges (tâches liées aux fonctions B110 et B120), notamment l'enregistrement. Afin de pouvoir maintenir les conditions salariales de l'employée malgré la suppression de l'une des tâches principales de son cahier des charges, l'employeur a proposé l'adjonction d'une nouvelle tâche d'"info close out" devant faire l'objet d'une formation spécifique. Certes, la suppression de la tâche la plus "prestigieuse" du cahier des charges de l'employée permet de considérer que les nouvelles conditions de travail proposées étaient moins favorables que les anciennes, quand bien même elle ne devait pas subir de diminution de salaire. Cela étant, le changement proposé ne saurait être qualifié d'injuste ou de déraisonnable, compte tenu des circonstances, soit en particulier l'incident du 11 mars 2012 et les discussions qui ont suivi. En effet, le fait pour l'employée d'avoir à tout le moins accepté de laisser une collègue utiliser son téléphone de service dans le but de nuire à une autre collègue – cela ayant été admis dans son courrier du 29 mars 2012 et dans ses écritures déposées devant le Tribunal –, puis le fait d'avoir menti ou omis de dire la vérité à son employeur sur ces faits constituent des motifs suffisants pour que celui-ci considère que l'employée ne remplissait plus les exigences accrues attendues des collaborateurs affectés au service VIP et qu'elle ne pouvait donc plus continuer à assumer cette tâche. Il s'ensuit que la modification proposée était justifiée par la bonne marche de l'entreprise et par la volonté d'accorder une seconde chance à l'employée malgré la perte

partielle du lien de confiance, de sorte que le congé-modification n'apparaît pas non plus abusif sous cet angle. 3.3.2. Il y a encore lieu d'examiner si, comme le prétend l'appelante, le congé-modification était abusif en raison de la manière dont il a été donné. En effet, comme rappelé ci-dessus, l'abus de la résiliation peut découler non seulement des motifs du congé, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit. En l'occurrence, dans le cadre de la résiliation du contrat de travail de l'appelante, son employeur n'a pas formulé d'accusations qui ne reposeraient sur aucun indice sérieux. En effet, l'employeur a effectué de nombreuses recherches en vue d'éclaircir les faits liés à l'incident du 11 mars 2012, soit notamment par l'audition répétée des protagonistes qui y ont été impliqués, ce qui a permis d'établir que l'appelante avait prêté son téléphone de service à H\_\_\_\_\_ en vue de faire venir un client VIP dans un autre salon que celui prévu initialement, et ce en vue de nuire à I\_\_\_\_\_, une autre collègue. L'appelante a d'ailleurs expressément admis ce fait, dès lors que dans son courrier du 29 mars 2012, elle a déclaré l'avoir "laissé faire", même si elle nie avoir été d'accord avec ce "projet". Par la suite, elle a dans un premier temps nié tout connaître de l'incident, avant de porter des accusations sur H\_\_\_\_\_. Compte tenu de l'incident du 11 mars 2012 et des discussions qui ont suivi, il ne saurait être reproché à l'employeur d'avoir accusé l'appelante à la légère, étant précisé que celui-ci ne l'a jamais accusée d'avoir été l'instigatrice des faits. L'employeur était légitimé à perdre en partie confiance en son employée, étant relevé que le fait que l'employeur ait ou non subi un dommage en raison de l'incident précité n'est pas pertinent. Malgré les circonstances, l'employeur semble avoir voulu prendre en considération autant que possible les intérêts de l'employée, en lui offrant une seconde chance, par le biais d'une modification d'une partie de son cahier des charges. Le fait que l'autre collègue impliquée dans l'incident du 11 mars 2012 ait pu être maintenue dans ses fonctions aux salons VIP ne signifie pas pour autant que l'appelante a été atteinte dans sa personnalité en raison de ce traitement différent. D'une part, des mesures ont également été prises à l'encontre de H\_\_\_\_\_, un blâme avec menace de licenciement lui ayant été notifié et des tâches d'enregistrement lui ayant été assignées, alors qu'elle était auparavant exclusivement affectée aux salons VIP. D'autre part, il n'est pas arbitraire qu'une employée disposant de plus d'expérience et d'ancienneté bénéficie d'un traitement différent que l'appelante qui ne travaillait au service VIP que depuis un peu plus d'une année. Il s'ensuit que l'employeur a respecté les droits de la personnalité de l'employée lorsqu'il a mis fin à son contrat de travail. Les conditions d'exercice du droit de résilier de la part de l'employeur n'apparaissent ainsi pas abusives au sens de la jurisprudence mentionnée ci-dessus.

#### **E. 3.4**

Compte tenu de l'ensemble de ce qui précède, c'est à juste titre que les premiers juges ont retenu que le licenciement de l'appelante n'était pas abusif. Partant, aucune indemnité ne lui est due de ce chef, de sorte que l'appel sera rejeté sur ce point.

#### **E. 4**

L'appelante fait grief au Tribunal de ne pas lui avoir alloué d'indemnité pour tort moral.

##### **E. 4.1**

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 (art. 328 al. 1 CO). En particulier, l'employeur ne doit pas stigmatiser, de manière inutilement vexatoire et au-delà du cercle des intéressés, le comportement d'un travailleur (ATF 137 III 303

consid. 2.2.2). Le salarié victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à l'art. 328 al. 1 CO du fait de son employeur ou des auxiliaires de celui-ci peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO. Cette disposition prévoit que 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. L'ampleur de la réparation morale dépend avant tout de la gravité des souffrances physiques ou psychiques consécutives à l'atteinte subie par la victime et de la possibilité d'adoucir sensiblement, par le versement d'une somme d'argent, la douleur morale qui en résulte. N'importe quelle atteinte légère à la réputation professionnelle, économique ou sociale d'une personne ne justifie pas une réparation (ATF 130 III 699 consid. 5.1). Chaque partie doit prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit (art. 8 CC).

#### **E. 4.2**

En l'occurrence, il a été retenu ci-dessus que le congé-modification n'avait pas porté atteinte à la personnalité de l'appelante. Par ailleurs, il n'est pas établi, contrairement à ce qu'allègue l'appelante, que l'intimée aurait porté atteinte à son honneur en rapportant l'incident du 11 mars 2012 à de nombreux collègues. L'intimée n'ayant pas commis d'acte illicite (art. 49 CO), l'appelante n'était pas fondée à réclamer une indemnité pour tort moral. Par conséquent, l'appel sera également rejeté sur ce point.

#### **E. 5**

La procédure est gratuite (art. 114 let. c CPC, art. 71 RTFMC). Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \* PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 27 juin 2014 par A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/209/2014 rendu le 27 mai 2014 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/5638/2013-3. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Monsieur Patrick CHENAUX, président; Monsieur Guido AMBUHL, juge employeur, Monsieur Francis CROCCO, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière. Le président : Patrick CHENAUX La greffière : Véronique BULUNDWE-LÉVY 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.