

# GE\_GERICHTE C/6817/2018 vom 16. Juni 2021

GE Cour de justice, 2021-06-16, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_6817\\_2018](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_6817_2018)

FR: GE\_GERICHTE C/6817/2018 du 16 juin 2021

IT: GE\_GERICHTE C/6817/2018 del 16 giugno 2021

## Erwägungen

### E. 3

3.1.1 L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat de travail en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO). Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. Les faits invoqués par la partie qui résilie doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave justifie le licenciement immédiat du travailleur sans avertissement préalable. En cas de manquement moins grave, celui-ci ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 28 consid. 4.1; 129 III 380 consid. 2.2; 130 III 213 consid. 3.1). Lorsque la résiliation immédiate du contrat de travail est injustifiée, la résiliation déploie néanmoins son effet en mettant fin au contrat immédiatement, mais le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'expiration du délai de congé (art. 337c al. 1 CO). 3.1.2 Il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'en établir l'existence (art. 8 CC). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 in initio CO) et il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des incidents invoqués (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_60/2014 précité consid. 3.2). Un pouvoir d'appréciation large étant laissé au juge, il serait erroné d'établir une casuistique en se focalisant sur un seul élément du comportement de l'employé congédié sorti de son contexte. La comparaison entre le cas objet de l'examen et d'autres décisions judiciaires doit être effectuée avec circonspection (arrêt 4C.247/2006 précité consid. 2.6). 3.1.3 Aux termes de l'art. 58 al. 1 CPC, le tribunal ne peut accorder à une partie ni plus, ni autre chose que ce qui est demandé, ni moins que ce qui est reconnu par la partie adverse ( *ne eat iudex ultra petita partium* ). 3.2.1 En l'espèce, les premiers juges ont, à juste titre, considéré le licenciement immédiat de l'intimée comme injustifié. Le licenciement querellé était motivé par la suspicion que l'intimée, sur son lieu de travail et alors qu'elle était en litige avec l'appelante, avait procédé à de très nombreuses connections indues de supports de données externes à son ordinateur professionnel, pour, selon toute vraisemblance, copier des données de l'appelante, de ses administrateurs et de ses clients, et les stocker à son domicile ou en mains de tiers. Or, aucun de ces reproches n'a pu être établi. Les rapports d'enquêteurs privés censés démontrer un usage inapproprié de son ordinateur par l'intimée ne révèlent rien de convaincant. Cela a été constaté par l'autorité pénale saisie, qui n'est même pas entrée en matière. La même conclusion s'impose en l'espèce. Ces deux rapports sont convergents en tant qu'ils constatent l'absence d'activité

anormale sur l'ordinateur de l'intimée en janvier 2018, la connexion au maximum de deux périphériques ce mois-là, la dernière fois le 12 janvier 2018, et que, du 27 novembre 2017 au 18 janvier 2018, entre douze et dix-neuf documents informatiques auraient été supprimés, dont un à 20 heures 41. Il n'y a pas de constat de vol de fichiers et rien ne démontre que des tiers auraient été nantis d'informations confidentielles fournies par l'intimée. En outre, l'appelante n'a pas démontré que, parmi les quelques dossiers supprimés, l'une ou l'autre de ces suppressions lui aurait causé un quelconque dommage ou concerné un fichier essentiel qu'elle n'aurait pu reconstituer. Il s'ensuit que les griefs avancés pour se séparer immédiatement de l'intimée n'ont pas été démontrés de sorte que son licenciement immédiat était injustifié.

3.2.2 L'intimée a ainsi droit à son salaire, treizième salaire compris, pour la période du 2 février 2018 au 31 mai 2018, correspondant au délai de congé auquel elle aurait eu droit. Les parties ne contestent pas les calculs effectués à ce titre par le Tribunal, qui sont conformes à la loi (art. 322d al. 1, 335c al. 1 et 337c al. 1 CO). Dans le cadre de sa réponse du 21 janvier 2019, l'appelante a excipé de compensation à hauteur de 4'218 fr. 40 plus intérêts à 5% dès le 1<sup>er</sup> mars 2018. En lui octroyant de tels intérêts, le Tribunal n'a pas statué ultra petita, contrairement à ce que soutient l'intimée. La compensation sollicitée pour les frais d'enquêtes ne sera pas accordée à l'appelante, lesdits frais n'ayant pas démontré une utilisation fautive de son ordinateur par l'intimée. Partant, la décision entreprise sera confirmée.

#### **E. 4**

L'appelante reproche au Tribunal de l'avoir condamnée à verser une indemnité pour licenciement immédiat injustifié à l'intimée.

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

L'art. 337c al. 3 CO prévoit qu'en cas de résiliation immédiate injustifiée, le juge peut allouer au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, en tenant compte de toutes les circonstances, mais sans dépasser l'équivalent de six mois de salaire. Cette indemnité, qui s'ajoute aux droits découlant de l'art. 337c al. 1 CO, revêt une double finalité, à la fois réparatrice et punitive, quand bien même elle ne consiste pas en des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage; revêtant un caractère sui generis, elle s'apparente à la peine conventionnelle. Sauf cas exceptionnel, elle doit être versée pour tout licenciement immédiat dénué de justes motifs (ATF 135 III 405 consid. 3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_173/2018 du 29 janvier 2019 consid. 5.1). Une éventuelle faute concomitante du travailleur est prise en considération et peut donner lieu à une réduction, voire à une suppression de l'indemnité lorsque la faute du travailleur est grave, mais insuffisante pour justifier le licenciement avec effet immédiat, ou encore lorsque tout manquement de l'employeur ou tout reproche d'un autre ordre est exclu (Wylter, Droit du travail, 2019, p. 766). L'indemnité est fixée d'après la gravité de la faute de l'employeur, la mesure de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur et la manière dont la résiliation a été annoncée; d'autres critères tels que la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale, une éventuelle faute concomitante et les effets économiques du licenciement entrent aussi en considération. Statuant selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC), le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_173/2018 précité consid. 5.1; 4A\_161/2016 du 13 décembre 2016 consid. 3.1).

##### **E. 4.2**

En l'occurrence, il se justifie de verser à l'intimé une indemnité pour licenciement immédiat injustifié, dès lors qu'aucune circonstance exceptionnelle ne commande de déroger à cette règle. Il convient néanmoins d'examiner si le montant alloué est adéquat compte tenu des circonstances du cas d'espèce. Il est établi que l'intimée, qui n'a connu qu'un seul employeur depuis 1977, en tenant compte du changement de statut de l'appelante en 2017, n'a jamais démerité. Si ses prestations s'étaient révélées insuffisantes, elle n'aurait pas été réengagée après une période éducative de trois ans entre 1986 et 1989, ni n'aurait vu son contrat être repris après le décès de Me D\_\_\_\_\_ en 2012 ou à l'occasion du changement de statut de l'Étude en 2017. L'appelante n'a produit aucun document qui laisserait à penser que cette secrétaire, employée depuis près de quarante ans, aurait montré quelque défaillance que ce soit dans l'exercice de sa tâche, ce que les témoignages F\_\_\_\_\_ et L\_\_\_\_\_ viennent confirmer. Certes, le second nommé a signé un document comportant des griefs, mais ceux-ci avaient été rédigés par le directeur de l'appelante et il n'en avait pas été le témoin direct. Une telle attestation ne saurait être tenue pour probante, pas plus que celle de la nouvelle employée de l'appelante, engagée trois mois après le départ de l'intimée et qui se trouve en conflit de loyauté envers son nouvel employeur. Il est au surplus étonnant que ce témoin ait pu constater autant de problèmes de classement, certaines erreurs remontant à 2006, sans que personne ne s'en soit jamais plaint auparavant. L'appelante n'a donc pas réussi à démontrer la qualité insuffisante des prestations de l'intimée, contrairement à ce qu'elle avait allégué. Elle n'a pas prouvé la consistance d'autres reproches s'agissant de l'activité ou du comportement de l'intimée et a vainement prétendu qu'elle aurait développé une activité parallèle. Les échanges de courriels avec le client J\_\_\_\_\_ supposés soutenir cet allégué viennent plutôt attester de la qualité du travail de l'intimée et de l'appréciation positive qu'en avait ce client, puisqu'il n'hésitait pas à lui verser des étrennes en fin d'année. Au surplus, l'appelante n'a pas prétendu, a fortiori établi, que ce client aurait quitté la société et qu'elle aurait subi un dommage du fait de l'activité de l'intimée. Enfin, le témoin T\_\_\_\_\_ a attesté des qualités du travail de cette dernière, certes il y a fort longtemps, mais aucun témoin n'est venu démentir cela pour les années suivantes. En résumé, ni la baisse de qualité alléguée, ni les contacts inadéquats, ni l'usage indu de l'ordinateur ou la suppression de masse des dossiers supposés constituer des motifs de réduction de l'indemnité n'ont été établis. En l'absence de démonstration d'une faute concomitante de l'intimée, au regard de la durée des rapports de service et de l'âge de l'intimée au moment de son licenciement, de la manière abrupte de son annonce, la décision des premiers juges d'allouer une indemnité correspondant à six mois de salaire doit être confirmée.

## **E. 5**

L'intimée reproche au Tribunal de ne pas lui avoir alloué une indemnité pour tort moral.

### **E. 5.1**

L'art. 328 al. 1 CO impose à l'employeur de protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur, et de manifester les égards voulus pour sa santé. 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, Droit du travail, 4<sup>ème</sup> éd., 2019, pp. 397-398). 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 (cf. 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). L'atteinte objectivement grave doit être ressentie par la victime comme une souffrance morale, à défaut de quoi aucune indemnisation ne peut lui être accordée. Comme chaque être humain ne réagit pas de la même manière à une atteinte portée à son intégrité psychique, le juge doit se déterminer à l'aune de l'attitude d'une personne ni trop sensible, ni particulièrement résistante. Pour que le juge puisse se faire une image précise de l'origine et de l'effet de l'atteinte illicite, le lésé doit alléguer et prouver les circonstances objectives desquelles on peut inférer la grave souffrance subjective qu'il ressent, malgré la difficulté de la preuve dans le domaine des sentiments (ATF 125 III 70 consid. 3a; 120 II 97 consid. 2b p. 98 s.). La gravité de l'atteinte à la personnalité suppose en tout cas une atteinte extraordinaire, dont l'intensité dépasse l'émoi ou le souci habituel, de telle sorte qu'elle peut fonder une prétention particulière contre son auteur, alors que la vie exige de chacun qu'il tolère de petites contrariétés (arrêt du Tribunal fédéral 6B\_400/2008 du 7 octobre 2008 consid. 6.1). Il convient de se fonder avec circonspection sur les attestations médicales, lesquelles, souvent établies sur les seuls dires du salarié, peuvent difficilement refléter tous les aspects objectifs d'une situation (AUBERT, in Commentaire Romand du Code des obligations I, 2012, ad art. 328 CO, N 8).

## **E. 5.2**

En l'espèce, en dehors de la déposition du médecin de l'intimée, qui n'est pas décisive, dans la mesure où elle est fondée sur les seules affirmations de l'intimée, rien ne vient soutenir que des tensions existaient depuis longtemps entre l'employeur et l'intimée alors que les conflits qui auraient pu naître durant les derniers mois de collaboration, au plus tôt en été 2017, n'ont pas atteint le degré de gravité exigé par la loi et la jurisprudence pour justifier l'allocation d'une indemnité pour tort moral au sens de l'art. 49 al. 1 CO. Compte tenu de ce qui précède, c'est à bon droit que le Tribunal a débouté l'intimée de ses conclusions en paiement d'une telle indemnité pour tort moral.

## **E. 6**

L'intimée conclut au prononcé d'une amende disciplinaire de 2'000 fr. contre l'appelante et demande sa condamnation aux frais judiciaires pour les mêmes motifs de témérité. 6.1.1 Selon l'art. 115 CPC, les frais judiciaires peuvent, même dans les procédures gratuites, être mis à la charge de la partie qui a procédé de façon téméraire ou de mauvaise foi. Procède notamment de la sorte la partie qui interjette un recours dépourvu de la moindre chance de succès ou qui soutient en procédure une thèse si évidemment mal fondée que toute personne raisonnable s'en abstenait (Tappy, in Code de procédure civile commenté, 2011, n. 4 ad art. 115 CPC et les références citées). Le juge appliquera cette disposition avec retenue (Rüegg, BSK ZPO, 2013, n. 2 ad art. 115 CPC). Selon la lettre claire de l'art. 115 CPC, celui-ci ne s'applique qu'aux frais judiciaires (art. 95 al. 2 CPC) et non aux dépens (art. 95 al. 3 CPC; Tappy, op cit., n. 9 ad art. 115 CPC). 6.1.2 L'art. 128 al. 3 CPC dispose que la partie ou son représentant qui usent de mauvaise foi ou de procédés téméraires sont punis d'une amende disciplinaire de 2'000 fr. au plus. Agit notamment de façon téméraire celui qui bloque une procédure en multipliant des recours abusifs (ATF 111 Ia 148, consid. 4, JT

1985 I 584 ) ou celui qui dépose un recours manifestement dénué de toute chance de succès dont s'abstiendrait tout plaideur raisonnable et de bonne foi (ATF 120 III 107 consid. 4b; HALDY, in Code de procédure civile commenté, n. 9 ad art. 128 CPC). La pratique fait preuve d'une grande retenue dans l'admission de la témérité. Le caractère téméraire ne doit être admis qu'à titre tout à fait exceptionnel (TC/FR du 11.1.1993, RFJ 1993, 59).

## **E. 6.2**

En l'espèce, l'appelante a certes échoué dans les thèses qu'elle a développées tant devant les autorités prud'homales que pénales, mais en faisant valoir des droits qui lui appartenaient, avec opiniâtreté mais sans recourir à des procédés téméraires, de sorte que les conclusions de l'intimée visant à ce qu'elle soit condamnée à une amende disciplinaire seront rejetées.

## **E. 7**

Le Tribunal a prononcé la mainlevée définitive de l'opposition formée par l'appelante au commandement de payer, poursuite No 1\_\_\_\_\_, à hauteur de 71'755 fr. 05, plus intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 8 février 2018, sans distinguer les sommes brutes des sommes nettes et en intégrant dans son calcul, sans autre précision le montant de la compensation, ce qui doit être corrigé. Dans cette seule mesure, la décision entreprise sera modifiée.

## **E. 8**

8.1 Lorsque l'instance d'appel statue à nouveau, fût-ce comme en l'occurrence pour une part de très peu d'importance, elle se prononce sur les frais de première instance (art. 318 al. 3 CPC). Les frais judiciaires de première instance, dont le montant de 2'670 fr. n'est pas contesté par les parties, ont été correctement mis à la charge de chaque partie par moitié. Il n'y a pas de raison de revenir sur cette répartition, qui tient compte du fait que l'intimée a obtenu gain de cause sur la question du licenciement, incluant un paiement en sa faveur de près de 88'000 fr., mais a échoué à faire valoir une prétention en dommages-intérêts de quelque 190'000 fr.

## **E. 8.2**

En raison de la valeur litigieuse inférieure à 50'000 fr. en l'espèce, il n'est pas perçu de frais judiciaires (art. 116 al. 1 CPC et 71 RTFMC). Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 : A la forme : Déclare recevables l'appel formé le 23 octobre 2020 par A\_\_\_\_\_ SA et l'appel joint interjeté par B\_\_\_\_\_ le 8 janvier 2021 contre le jugement JTPH/298/2020 rendu le 25 septembre 2020 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/6817/2018 - 4. Au fond : Annule le chiffre 8 du dispositif du jugement entrepris, cela fait, statuant à nouveau : Prononce la mainlevée définitive de l'opposition formée par A\_\_\_\_\_ SA au commandement de payer, poursuite No 1\_\_\_\_\_, à hauteur de la somme brute de 31'973 fr. 45, plus intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 8 février 2018 et de la somme nette de 44'000 fr., plus intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 8 février 2018, sous déduction de la somme nette de 4'218 fr. 40, plus intérêts à 5% l'an à compter du 1<sup>er</sup> mars 2018. Confirme le jugement querellé pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires d'appel, ni alloué de dépens d'appel. Siégeant : Madame Jocelyne DEVILLE CHAVANNE, présidente; Madame Nadia FAVRE, juge employeur; Madame Ana ROUX, juge salariée; 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.