

GE_GERICHTE C/7206/2021 vom 4. Mai 2022

GE Cour de justice, 2022-05-04, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_7206_2021

FR: GE_GERICHTE C/7206/2021 du 4 mai 2022

IT: GE_GERICHTE C/7206/2021 del 4 maggio 2022

Erwägungen

E. 1.1

En matière de contrat de travail, la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice est l'instance d'appel compétente à Genève pour connaître d'un appel dirigé contre un jugement du Tribunal des prud'hommes (art. 124 let. a LOJ).

E. 1.2

L'appel est recevable contre les décisions finales et incidentes de première instance lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 CPC).

E. 1.3

Il peut être formé pour violation du droit et constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). Ecrit et motivé, l'appel doit être introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC). La notification intervient au moment de la remise de l'envoi recommandé au destinataire (art. 138 al. 1 et 2 CPC). Le délai d'appel déclenché par la notification commence à courir dès le lendemain de celle-ci (art. 142 al. 1 CPC).

E. 1.4

En l'espèce, la voie de l'appel est ouverte dès lors que la valeur litigieuse au dernier état des conclusions dans le cadre de la procédure de première instance était supérieure à 10'000.-. En outre, introduit dans la forme prescrite par la loi auprès de l'instance cantonale compétente et dans le délai légal, l'appel formé le 2 juin 2022 suite à la réception du jugement du Tribunal des prud'hommes au domicile élu de l'appelant le 6 mai 2022, est recevable.

E. 2.1

Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte au stade de l'appel que s'ils sont produits sans retard (let. a) et ne pouvaient l'être devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b). Cette disposition régit de manière complète et autonome la possibilité pour les parties d'invoquer des faits et moyens de preuve nouveaux, sans faire d'exception pour les cas où le juge établit les faits d'office (ATF 138 III 625 c. 2.2). En l'occurrence, l'appelante allègue pour la première fois en appel qu'elle serait arrivée en fin de droit au chômage, d'une part, et que l'intimée ne recommanderait pas sa candidature auprès des potentiels employeurs qu'elle aurait contactés en raison du présent litige, d'autre part. Pour étayer ses allégations, l'appelante produit trois pièces nouvelles en annexe de sa réplique du 25 juillet 2022. L'appelante n'indique pas pour quelle raison elle ne pouvait pas articuler ces faits en première instance déjà, voire dans le cadre de son appel du 2 juin 2022. Ainsi, les faits

précités, nouvellement allégués lors de la réplique, ne sont donc pas recevables. Le même sort sera réservé aux trois pièces précitées. S'agissant de la pièce portant le numéro 3, à savoir un courriel du 28 novembre 2019, sa production est manifestement tardive. Les titres portant les numéros 1 et 2 datés respectivement des 29 juin et 19 juillet 2022, doivent également être écartés dans la mesure où ils sont produits à l'appui d'allégués qui ne sont pas recevables car tardifs.

E. 3

Dans un premier grief, l'appelante critique l'établissement des faits,

E. 3.1

Dans le cadre de l'application de l'art. 310 let. b CPC, l'autorité d'appel dispose d'un pouvoir d'examen complet de la cause. Cela ne signifie toutefois pas qu'elle est tenue de rechercher elle-même, comme une autorité de première instance, toutes les questions de fait et de droit qui se posent lorsque les parties ne les posent plus en deuxième instance. Hormis les cas de vices manifestes, elle doit en principe se limiter à statuer sur les critiques formulées dans la motivation écrite (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4). Le juge apprécie librement le résultat des mesures probatoires (art. 157 CPC). Autrement dit, il décide d'après sa conviction subjective personnelle si les faits se sont produits ou non, c'est-à-dire s'ils sont prouvés (ou établis) ou non (HOHL, Procédure civile, tome I, 2001, p. 152 ss n. 785 ss; VOUILLOZ, La preuve dans le Code de procédure civile suisse, PJA 2009 p. 830 ss). La libre appréciation des preuves permet au juge de tenir compte, non seulement des preuves matérielles proprement dites, mais également de celles plus subjectives ou psychologiques telles que l'attitude des parties et des témoins, le degré de crédibilité de leurs déclarations, les difficultés rencontrées par les parties dans l'administration des preuves, etc. (SJ 1984 p. 29).

E. 3.2

En l'espèce, l'appelante reproche aux premiers juges d'avoir incorrectement apprécié son comportement après l'incident du 13 décembre 2019 en retenant qu'elle s'était indéniablement rendue compte avoir commis une faute, d'avoir eu conscience que la situation était sérieuse puisqu'elle avait reconnu avoir été en état de choc et en larmes, et d'avoir de surcroît, ressenti le besoin de s'excuser auprès du directeur de l'intimée quelques jours après l'incident. Le raisonnement du tribunal ne prête pas le flanc à la critique. En effet, l'appelante manipulait des pièces de valeur et de dimension réduite ce qui devait l'inciter à une prudence particulière ce d'autant plus qu'elle comptait près de 15 années de service auprès de l'intimée. De plus, cette dernière avait, quelques temps auparavant, sensibilisé son personnel à la suite d'un vol dont elle avait été la victime. Le comportement post incident de l'appelante ne peut s'expliquer que par la prise de conscience à l'issue du contrôle de sécurité, d'avoir agi avec légèreté dans sa recherche d'une ou plusieurs pièces en or qu'elle soupçonnait avoir égarée après avoir renversé son bac contenant son lot de pièces à travailler. Ainsi, lorsqu'elle a suspecté avoir perdu une ou plusieurs pièces en renversant son bac sur son poste de travail pour exécuter la mission qui lui avait été confiée, l'appelante ne pouvait pas ignorer qu'elle aurait dû, après avoir fait appel à deux collègues pour l'aider à vérifier autour de son poste de travail, procéder à un inventaire des pièces confiées et comparer ses résultats avec son ordre de fabrication, afin de s'assurer ne pas avoir égaré de pièces. Or, en s'affranchissant de procéder à une vérification pour déterminer si réellement une ou plusieurs pièces en or s'étaient égarées, en reprenant son activité dans de telles circonstances puis en quittant son poste pour sa pause déjeuner, alors même que

peu de temps avant la personne en charge du lavage lui avait signalé qu'une pièce manquait, l'appelante savait avoir fait preuve de légèreté, respectivement de négligence. En s'abstenant de s'assurer avec certitude ne pas avoir égaré de pièces, puis d'avoir interrompu son activité pour prendre sa pause déjeuner, alors que plusieurs indices démontraient l'égarement d'une pièce, l'appelante a fait preuve de négligence. Si elle avait procédé conformément aux instructions de l'intimée, à l'usage en pareille circonstance, respectivement au bon sens (pesée et/ou comptage des pièces) ou réagi au signalement d'une perte de pièce par son collègue travaillant au lavage, elle n'aurait eu aucune raison d'être mal à l'aise, ensuite de la découverte de la pièce en or dans la poche de sa blouse. L'argumentation de l'appelante n'emporte pas l'adhésion de la cour de céans qui confirmera le jugement entrepris sur ce point.

E. 4

1 Au sens de l'article 335 alinéa 1 CO, le contrat travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (ATF 135 III 53, consid. 2.3, 131 III 535 consid. 4.2 ; 127 III 86 consid. 2a). Est abusif le congé donné pour l'un des motifs énumérés à l'article 336 CO, qui concrétisent avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit, et y assortit les conséquences juridiques adaptées au contrat de travail (ATF 132 III 115 consid. 2.1, trad. in JdT 2006 I p.152 ; 131 III 535 consid. 4.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_224_/2018 du 28 novembre 2018 consid. 3.1)

E. 4.2

Dans le cas d'espèce, après avoir retenu que l'appelante s'était opposée à son licenciement avant le terme de ses rapports de travail et constaté qu'elle avait saisi l'autorité de conciliation du tribunal des prud'hommes dans les délais prescrits par la loi, le tribunal des prud'hommes a considéré que le congé n'était pas abusif. En effet son comportement adopté juste après l'incident du 13 décembre 2019 démontrait indéniablement que l'appelante s'était rendue compte qu'elle avait commis une faute et que la situation était sérieuse. Le fait d'avoir ressenti le besoin de s'excuser auprès du directeur de l'intimée quelques jours après l'incident le confirmait en tant que de besoin. Même si l'appelante n'a jamais eu la volonté de voler son employeur, elle a fait preuve de légèreté en ne procédant pas à une simple vérification de ses poches afin de s'assurer que la pièce qu'elle pensait avoir égarée, ne s'y trouvait pas. La rupture du lien de confiance n'apparaissait pas fictive mais bien réelle. Un tel raisonnement n'est pas critiquable. En effet, compte tenu du type de pièces qu'elle devait manier, l'appelante se devait d'être particulièrement vigilante. Comme expliqué ci-dessus, il aurait été facile pour elle, après avoir renversé son bac sur son plan de travail, de vérifier, à l'aide de l'ordre de fabrication, au comptage des pièces confiées. Elle pouvait également procéder à un contrôle par pesage. Ces opérations de vérification étaient simples et à sa portée. En outre, elle aurait pu, voire dû, procéder à une fouille de ses poches car elle ne pouvait en effet pas exclure que la pièce, qu'elle soupçonnait être tombée, ne s'y soit pas logée, d'autant plus, que peu avant la pause de midi, un collègue lui avait signalé l'absence d'une pièce et que lors du renversement de son bac elle n'avait rien retrouvé par terre. Ainsi, si elle avait fait preuve de diligence, l'incident du 13 novembre 2019 n'aurait pas eu lieu. Une telle légèreté est de nature à rompre le lien de confiance de l'employeur. En outre, l'appelante ne saurait critiquer le tribunal de ne pas l'avoir suivie lorsqu'elle reproche à l'intimée de ne pas avoir diligenté une enquête pour établir les faits. Le tribunal a estimé qu'une telle mesure n'était pas indiquée dès lors qu'il était admis qu'une pièce en or s'était

fortuitement retrouvée dans sa poche. Par ailleurs, l'intimée a bien reproché une faute à la demanderesse mais ne l'a jamais accusée de vol, ce qui ne justifiait aucune enquête. La légèreté reprochée par l'intimée ne porte pas sur le fait que Madame A_____ n'aurait pas consciencieusement fouillé ses poches, mais dans le fait qu'elle n'a pas agi comme son employeur était en droit de l'attendre d'une personne ayant de nombreuses années d'expérience, ensuite de l'épisode de la pièce égarée. Diligenter une enquête ne faisait aucun sens dans la mesure où les faits étaient établis et admis par chacune des parties. Là encore, le raisonnement du tribunal ne prête pas le flanc à la critique. L'appelante reproche également au tribunal de n'avoir pas pris en compte que durant ses 15 années de service au sein de l'intimée, elle avait développé des habitudes de travail. Les instructions de l'intimée ne pouvaient donc pas être assimilées sans un temps d'adaptation. Le grief est inopérant. A titre liminaire, la Cour de céans retiendra que l'appelante admet que des instructions existaient en cas d'égarement de pièces et qu'elle ne les a pas suivies. Qui plus est, il n'appartient pas un employé d'imposer ses propres méthodes de travail et ses habitudes à son employeur ce d'autant moins lorsque, avant l'incident précité, l'intimée avait sensibilisé son personnel et exigeait de lui une vigilance accrue dans son activité notamment lors de la manipulation de pièces en or. Le fait de ne pas se plier aux directives de l'employeur, fussent-elles nouvelles, constitue un motif de rupture du lien de confiance qui sous-tend la relation de travail. Là encore, le tribunal n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation. Ainsi, la résiliation du contrat travail de l'appelante n'était pas abusive.

E. 5

Dans un troisième grief, l'appelante reproche au tribunal de ne pas avoir retenu qu'elle avait été gravement atteinte dans sa personnalité dans le contexte de la résiliation de son contrat de travail.

E. 5.1

Le caractère abusif d'une résiliation peut résulter de la manière que la partie résiliante exerce ses droits, par exemple en violant gravement les droits de la personnalité de l'autre partie (ATF 125 III 70 consid. 2b ; 118 II 157 consid. 4). Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. En cas de violation de l'art. 328 al. 1 CO, l'employé peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions de l'art. 49 al. 1 CO. Selon cette disposition, 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 p. 75); 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 (arrêts du Tribunal fédéral 4A_159/2016 du 1er décembre 2016 consid. 4.1; 4A_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 2.2; 4A_665/2010 du 1er mars 2011 consid. 6.1; cf. ATF 129 III 715 consid. 4.4 p. 725). Une indemnité est par exemple due au travailleur qui a été victime, dans l'entreprise de l'employeur, de harcèlement psychologique ou mobbing, lorsque, d'un point de vue objectif, il a subi une humiliation particulièrement sévère (ATF 125 III 70 consid. 3a p. 74 s.; voir aussi ATF 130 III 699 consid. 5.1 p. 704; arrêt du Tribunal fédéral 4A_607/2011 du 10 novembre 2011 consid. 3). Le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer si les circonstances justifient une indemnité pour tort moral dans le cas particulier ; le Tribunal fédéral ne substitue qu'avec retenue sa propre appréciation à celle de

la juridiction cantonale (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2 p. 309 s.; 129 III 715 consid. 4.4 p. 725). Le droit fondamental de mettre fin unilatéralement au contrat de travail (art. 335 al. 1 CO) est limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). La liste des cas de résiliation abusive figurant à l'article 336 CO concrétise l'interdiction générale de l'abus de droit (art. 2 al. 2 CC) et n'est pas exhaustive. L'abus peut découler non seulement des motifs du congé, mais également de la façon dont il est donné. En effet, même lorsqu'une partie résilie de manière légitime un contrat, elle doit exercer son droit avec des égards. Elle ne peut en particulier jouer un double jeu et contrevenir de manière manifeste au principe de la bonne foi. Ainsi, une atteinte grave au droit de la personnalité dans le contexte d'une résiliation peut faire apparaître cette dernière comme abusive.

E. 5.2

En l'espèce, il est établi que l'intimée n'a pas accusé son employée de l'avoir volée ou tentée de le faire. Il ne saurait être contesté que l'appelante a commis une faute sérieuse dans l'accomplissement de son activité, faute qui aurait été évitée si elle avait fait preuve de diligence. C'est précisément le fondement du congé donné à l'appelante. Compte tenu de la rupture du lien de confiance, le licenciement était bien fondé et la décision de l'intimée ne peut donc avoir porté atteinte à l'honneur tant personnel que professionnelle de l'appelante. Il n'a pas été allégué et encore moins démontré que l'intimée aurait dénigré son ancienne employée auprès de son personnel. Lui retirer son badge et la dispenser de son obligation de travailler n'est pas plus constitutif d'une atteinte à la personnalité. Quant à l'allégation, irrecevable pour les raisons développées supra, d'un dénigrement auprès de potentiels employeurs contactés par l'appelante, il ne repose sur aucun fondement, de surcroît. Il n'a pas été non plus allégué, ni démontré que l'incapacité de travail de l'appelante trouverait sa cause dans des agissements de l'intimée contraires à ses obligations envers l'appelante. En tous points mal fondés, le grief sera rejeté.

E. 6

Dans un dernier grief, l'appelante reproche aux premiers juges d'avoir violé l'article 8 CC en ne retenant pas l'existence d'un congé abusif car fondé sur une prétendue perte du lien de confiance, alors qu'elle a présenté des indices suffisants pour le faire apparaître comme non réel, son manque de productivité en étant la raison.

E. 6.1

La disposition précitée dispose que chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit. Cette disposition – qui trouve son pendant à l'article 152 CPC pour la procédure judiciaire (ATF 143 III 297) – répartit le fardeau de la preuve et détermine sur cette base qui assume les conséquences de l'échec de la preuve (ATF 131 III 646 ; ATF 132 III 449 ; ATF 132 III 689) ; il en résulte que la partie demanderesse doit prouver les faits qui fondent sa prétention, alors que son adversaire doit prouver les faits qui entraînent l'extinction de la perte du droit ; ainsi, les faits qui empêchent la naissance du droit ou en provoquent l'extinction doivent être prouvés par la partie qui les allègue (ATF 139 III 7 ; ATF 139 III 13). Lorsque l'appréciation des preuves a permis de prouver les faits pertinents, la répartition du fardeau de la preuve devient sans objet, car la règle légale n'intervient que lorsque le juge ne parvient pas à une conviction et à déterminer si le fait s'est ou non produit (ATF 137 III 268 ; ATF 141 III 241 ; ATF 143 III 1). De simples difficultés ne justifient pas qu'on renverse le fardeau de la preuve sur l'autre partie (ATF 114 II 91 /JT 1982 I 310) ; en effet, la loi s'applique en principe aussi lorsque

la preuve porte sur des faits négatifs, mais cette exigence est tempérée par les règles de la bonne foi qui obligent la partie adverse à coopérer à la procédure probatoire, notamment en offrant la preuve du contraire (ATF 100 Ia 12 / JT 1975 I 226 ; ATF 133 V 205).

E. 6.2

En l'espèce, l'appelante n'explique pas en quoi son licenciement serait en réalité fondé sur un manque de productivité. Le fait qu'un témoin, Monsieur C_____, appelé à s'exprimer sur la qualité du travail de l'appelante, expose que sa subordonnée hiérarchique manquerait de productivité ne suffit pas à renverser le fardeau de la preuve. Il ne reflète pas l'opinion de l'intimée qui n'a jamais reproché à l'appelante son manque de productivité. Au contraire, les premiers juges ont considéré, sans que cela ne soit critiquable pour les motifs qui précèdent, que licenciement a été notifié à l'appelante en raison de la rupture du lien de confiance ensuite de l'incident du 13 décembre 2019. C'est bien la légèreté de l'appelante dans la gestion de l'égarement de la pièce qui est à l'origine de la rupture contractuelle. Ainsi, le raisonnement des premiers juges n'est pas critiquable sur ce point, également.

E. 7

En définitive, l'appel est rejeté. La valeur litigieuse en appel étant inférieure à CHF 50'000.-, il ne sera pas perçu de frais judiciaires (art. 116 al. 1 CPC ; art. 19 al. 3 let. c LaCC ; art. 71 RTFMC). Il n'est pas alloué de dépens conformément à l'article 22 al. 2 LaCC. * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 1 : A la forme :

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