

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/7154/2014-3

CAPH/37/2016

**ARRÊT**

**DE LA COUR DE JUSTICE**

**Chambre des prud'hommes**

**DU 24 FÉVRIER 2016**

Entre

**Monsieur A**\_\_\_\_\_, domicilié \_\_\_\_\_, Genève, appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 30 juin 2015 (JTPH/270/2015), comparant par M<sup>e</sup> Romain JORDAN, avocat, Etude Merkt & Ass., rue du Général-Dufour 15, case postale 5556, 1211 Genève 11, en l'Étude duquel il fait élection de domicile,

d'une part,

et

**B**\_\_\_\_\_, sise \_\_\_\_\_, (GE), intimée, comparant par M<sup>e</sup> Serge PANNATIER, avocat, Etude Baker & McKenzie, rue Pedro-Meylan 5, 1208 Genève, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 25 février 2016.

---

**EN FAIT**

A. B\_\_\_\_, société anonyme de l'Etat de \_\_\_\_ (Etats-Unis d'Amérique; ci-après B\_\_\_\_), exploite une succursale inscrite au Registre du commerce genevois.

B. A compter du 29 avril 1991, A\_\_\_\_ s'est engagé au service de B\_\_\_\_, à Genève. Il y a occupé successivement diverses fonctions, dont en dernier lieu celle de "Credit control Representative advanced", chargé notamment de l'encaissement de factures ouvertes, de contacts avec la clientèle en situation de retard de paiement, et de représentation de la société pour le recouvrement.

Son dernier salaire mensuel était de 7'565 fr. versé treize fois l'an.

C. A\_\_\_\_ a allégué qu'en 2005, B\_\_\_\_ lui avait imposé de se rendre chez un dentiste différent de celui qu'il consultait habituellement et qu'en 2012, son supérieur lui avait reproché de parler en arabe lors d'entretiens téléphoniques, de sorte qu'il devait désormais s'isoler dans les salles communes pour téléphoner en arabe pendant quelques minutes.

B\_\_\_\_ a contesté ces deux allégués. Elle a déclaré, s'agissant du premier, que le dentiste que voulait consulter A\_\_\_\_ se trouvait en Tunisie, ce qui impliquait une absence trop longue. Pour le second, elle a déclaré qu'il avait été fait interdiction à A\_\_\_\_ de s'enfermer dans une salle de pause de manière prolongée pour téléphoner en arabe.

Il est en revanche admis que A\_\_\_\_ était chargé de communiquer en arabe avec certains clients et de vérifier les écritures arabes sur les colis. Des certificats de travail intermédiaires remis à l'employé soulignent ses capacités linguistiques, notamment en arabe.

D. Le 4 décembre 2007, B\_\_\_\_ a notifié à A\_\_\_\_ un avertissement lié à un comportement qualifié d'irrespectueux envers une collègue.

B\_\_\_\_ allègue avoir recueilli une autre plainte que celle objet de l'avertissement précité, de la part d'une collègue de A\_\_\_\_. Elle reproche à ce dernier un climat de communication difficile, en raison de sous-entendus, et en déduit que son employé avait un caractère provocateur vis-à-vis de ses collègues et supérieurs.

A\_\_\_\_ conteste ces allégués, admettant toutefois avoir eu à l'époque un humour sarcastique qui n'était pas apprécié par tous.

A\_\_\_\_ avait un comportement normal, sans problème relationnel avec collègues et clients; il ne haussait pas le ton et incitait à se calmer (témoin C\_\_\_\_). C'est une personne plutôt calme, qui ne s'énervait jamais, disait de se calmer, et dont les violences verbales ne faisaient pas partie de son caractère (témoin D\_\_\_\_).

---

E. Le 13 mai 2013, A\_\_\_\_\_ et l'un de ses collègues ont eu un différend, lié à une note de frais dont le premier entendait obtenir le remboursement sans être toutefois en mesure de fournir des justificatifs. Ce différend s'est terminé par des lésions corporelles simples commises sur A\_\_\_\_\_, dont l'auteur a été reconnu coupable (selon ordonnance pénale du Ministère public du 22 novembre 2013).

A\_\_\_\_\_ a été conduit, dans son propre véhicule, à l'hôpital par un de ses collègues à qui il en avait fait la demande (témoin E\_\_\_\_\_). Il reproche à son employeur de ne pas lui avoir apporté de l'aide.

Le responsable des ressources humaines de B\_\_\_\_\_ n'a pas entendu l'altercation; lorsque A\_\_\_\_\_ est venu dans son bureau, il a constaté qu'il avait le nez en sang. Il l'a ensuite accompagné auprès du collègue et a calmé les deux protagonistes encore très énervés. Il a évoqué avec A\_\_\_\_\_ le dépôt d'une plainte et la procédure à suivre. Le lendemain, après avoir reçu une attestation remise par E\_\_\_\_\_ concernant l'hospitalisation de A\_\_\_\_\_, il a pris des nouvelles de celui-ci.

B\_\_\_\_\_ a diligenté une enquête interne, dans le cadre de laquelle les intéressés ont été entendus le jour même des faits, puis le 22 mai 2013; un procès-verbal de leurs dires, portant leurs signatures, a été tenu.

Lors du dernier entretien, A\_\_\_\_\_ a emporté copie du procès-verbal, selon lui par mégarde, puis l'a restitué à la demande de B\_\_\_\_\_. L'enquêteur lui a signalé que s'approprier le document d'autrui était du vol.

A\_\_\_\_\_ allègue avoir été interrogé avec insistance sur sa vie privée, en particulier sur ses tendances et orientations sexuelles ainsi que sur son emploi du temps le soir à son domicile. Il allègue encore avoir dénoncé à cette occasion le comportement du responsable des ressources humaines et celui de son supérieur pour "racisme et non-assistance à une personne en danger", s'agissant de faits dont il a déclaré qu'ils s'étaient produits en 2001.

Le collaborateur de B\_\_\_\_\_ chargé de l'enquête a nié avoir posé des questions personnelles à A\_\_\_\_\_, en particulier sur ses orientations sexuelles (témoin F\_\_\_\_\_).

A la suite de l'agression, A\_\_\_\_\_ a souffert, outre de blessures au nez, d'un traumatisme cranio-cérébral. Il a été hospitalisé deux jours, juste après les faits, et été incapable de travailler dès le 24 mai 2013.

L'enquête interne n'a pas été menée à son terme, en raison de manque de disponibilité de la hiérarchie de B\_\_\_\_\_ et de l'absence de réaction de A\_\_\_\_\_, lequel n'avait pas formulé de relance, ce qui avait été interprété comme un abandon de sa part.

---

**F.** Par lettre du 7 juin 2013, B\_\_\_\_\_ s'est adressé à A\_\_\_\_\_ en ces termes : "Nous nous référons à l'entretien que vous avez eu ce jour [...] A cette occasion, nous vous avons informé que, sur la base des éléments relevés par l'enquête de notre département sécurité, sur l'altercation que vous avez eue avec M. G\_\_\_\_\_ en date du 13 mai 2013, nous considérons les faits comme graves et à charge des deux protagonistes. En conséquence, nous avons décidé de ne pas poursuivre nos relations de travail et prendrons les mesures correspondantes dès que les conditions relevant du droit du travail suisse le permettront [...]".

Selon B\_\_\_\_\_, le 7 juin 2013, elle n'était plus en possession d'un certificat médical (qui lui avait été remis ultérieurement), de sorte qu'elle avait convoqué A\_\_\_\_\_ qui voulait savoir ce qui allait se passer.

**G.** Le 24 juillet 2013, A\_\_\_\_\_ a été adressé par son médecin-traitant à l'unité d'urgences psychiatriques des HUG, où un diagnostic de réaction aiguë à un facteur de stress a été posé, avec la recommandation d'un suivi pour soutien psychologique.

Par courrier de son conseil du 6 novembre 2013, A\_\_\_\_\_ a informé son employeur de ce qu'il ne serait plus en arrêt de travail à compter du 11 novembre suivant, et a offert ses services dès cette date, tout en relevant qu'il comprendrait s'il était libéré de son obligation de travailler.

Par lettre du 11 novembre 2013, B\_\_\_\_\_ a déclaré confirmer sa décision de mettre un terme au contrat de travail de A\_\_\_\_\_ pour les raisons invoquées dans son courrier du 7 juin précédent, lui a fait connaître que son emploi prendrait fin le 11 février 2014, et l'a libéré de l'obligation de travailler durant le préavis.

A la requête de A\_\_\_\_\_ qui avait déclaré former opposition, B\_\_\_\_\_, par courrier du 25 novembre 2013, a motivé le congé en ces termes : "non-respect des procédures internes, en particulier de la procédure à suivre en matière de remboursement de frais; violence verbale; disparition/vol de documents de l'enquête interne qui a suivi l'altercation de votre mandant et de l'un de ses collègues".

Par lettre du 27 novembre 2013, A\_\_\_\_\_ a contesté les motifs énoncés ci-dessus.

**H.** Le 31 mars 2014, A\_\_\_\_\_ a saisi l'Autorité de conciliation du Tribunal des prud'hommes d'une requête dirigée contre B\_\_\_\_\_ en paiement de 249'172 fr. 50 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 11 novembre 2013, à titre d'indemnité pour licenciement abusif et d'indemnité pour tort moral.

Après s'être vu délivrer une autorisation de procéder le 7 mai 2014, il a déposé au Tribunal des prud'hommes une demande par laquelle il a conclu à ce que B\_\_\_\_\_ soit condamnée à lui verser 49'172 fr. 50 à titre d'indemnité pour licenciement abusif, et 45'000 fr. à titre d'indemnité pour tort moral, avec intérêts moratoires à

5% l'an dès le 11 novembre 2013, sous suite de frais. Il a notamment fait valoir que les motifs véritables de son congé tenaient à sa personne, et à ses revendications d'exercice d'un droit constitutionnel, partant violaient l'art. 336 al. 1 let. a et b CO. Il a produit, entre autres pièces, une attestation de l'auteur des lésions corporelles dont il a été victime, selon laquelle, notamment, il avait demandé le remboursement d'une note de frais "avec insistance" sans présenter "un dossier complet avec les documents adéquats", puis avait "haussé le ton", étant encore relevé que "la société n'informe pas clairement ses employés à propos de la procédure à suivre".

Par mémoire-réponse, B\_\_\_\_\_ a conclu au déboutement de A\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions.

A l'audience du Tribunal du 7 janvier 2015, A\_\_\_\_\_ a notamment déclaré qu'il consultait toujours son médecin-psychiatre, à raison d'une fois par mois, et qu'il avait été pénalisé par l'assurance-chômage et n'avait pas retrouvé d'emploi.

Les parties ont déposé des plaidoiries écrites, par lesquelles elles ont persisté dans leurs conclusions respectives.

- I. Par jugement du 30 juin 2015, expédié pour notification aux parties le lendemain, le Tribunal a débouté A\_\_\_\_\_ de sa demande et les parties de toute autre conclusion, et mis à la charge du précité les frais arrêtés à 500 fr.
- J. Le 2 septembre 2015, A\_\_\_\_\_ a formé appel contre la décision précitée. Il a conclu à l'annulation de celle-ci, cela fait a repris ses conclusions de première instance, avec suite de frais et dépens.

Par réponse du 12 novembre 2015, B\_\_\_\_\_ a conclu à la confirmation du jugement entrepris, avec suite de frais.

Par avis du 18 décembre 2015, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger, l'appelant n'ayant pas fait usage de son droit de répliquer.

### **EN DROIT**

- 1. Selon l'art. 308 CPC, l'appel est recevable contre les décisions finales et les décisions incidentes de première instance, si, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins.

L'appel, écrit et motivé, est introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 CPC).

Le présent appel, qui respecte les dispositions précitées, est recevable.

- 2. L'appelant reproche au Tribunal de ne pas avoir retenu qu'il avait été victime d'un licenciement abusif.

**2.1** La résiliation ordinaire du contrat de travail est abusive lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées à l'art. 336 al. 1 CO, lesquelles se rapportent aux motifs de la partie qui résilie. Cette disposition restreint, pour chaque cocontractant, le droit de mettre unilatéralement fin au contrat (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.4; 131 III 535 consid. 4.2). L'énumération de l'art. 336 al. 1 CO n'est d'ailleurs pas exhaustive et un abus du droit de résiliation peut se révéler aussi dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées (ATF 136 III 513 *ibidem*; 132 III 115 consid. 2; 131 III 535 consid. 4). Le motif de la résiliation relève du fait et il incombe en principe au travailleur d'apporter la preuve d'un motif abusif; le juge peut cependant présumer un abus lorsque le motif avancé par l'employeur semble mensonger et que celui-ci ne parvient pas à en apporter la confirmation (ATF 130 III 699 consid. 4.1).

**2.2** En l'espèce, l'intimée a motivé le congé signifié à l'appelant dans son courrier du 11 novembre 2013 par référence aux raisons qui figuraient dans sa lettre du 7 juin 2013 – soit l'altercation survenue le 13 mai 2013 –, puis, dans son pli du 25 novembre 2013, par des motifs tenant au non-respect des procédures internes en matière de remboursement de frais, à la violence verbale et à la "disparition/vol" de documents de l'enquête interne.

Il est établi que l'appelant et l'un de ses collègues se sont opposés le 13 mai 2013 lors d'un épisode qui s'est terminé par des lésions corporelles simples commises par le second sur le premier.

L'appelant a expressément admis qu'il s'était produit une altercation avec son collègue, en raison d'un "désaccord professionnel", dans le cadre de laquelle le ton était monté entre eux. Il n'a pas contesté que l'origine du désaccord tenait au remboursement d'une note de frais qu'il réclamait avec insistance sans fournir les justificatifs requis, ce qui résulte de la note écrite du collègue précité, qu'il a lui-même produite. A cet égard, il n'est pas décisif que l'appelant ait cas échéant ignoré certaines règles relatives à la procédure de remboursement par hypothèse souvent modifiées, puisqu'il est usuel qu'un employeur ne prenne en charge des frais exposés par ses collaborateurs que sur présentation de pièces justificatives (ou quittances comme allégué spécifiquement dans la demande). Enfin, l'appelant n'a pas nié avoir emporté, à tout le moins temporairement, un procès-verbal établi par l'enquêteur.

Ainsi, tant le contexte de violence verbale que celui du remboursement de frais qu'encore celui de la prise temporaire d'un document de l'enquête interne sont établis. Même si les termes utilisés par l'intimée apparaissent comporter une part d'exagération par rapport à une simple relation des faits, il n'en demeure pas moins que ces faits eux-mêmes correspondent à la réalité admise par l'appelant.

Dès lors, il ne peut être retenu, contrairement à l'avis de l'appelant, que la motivation donnée à son licenciement serait inexacte.

Pour sa part, l'appelant, après s'être prévalu dans sa demande de violations de l'art. 336 al. 1 let. a et b CO en lien des atteintes alléguées à sa personne et à un droit constitutionnel, se limite en appel à évoquer un motif réel de son licenciement qui serait d'ordre "purement personnel", partant constitutif d'abus, à bien le comprendre.

Il a évoqué, en premier lieu, un épisode survenu douze ans auparavant, dont il n'explique pas en quoi il aurait été causal, lié à des consultations dentaires, dont l'intimée a expliqué, sans être contredite, qu'elles auraient dû avoir lieu en Tunisie ce qui nécessitait une interruption de travail trop longue. Il s'est ensuite prévalu de ce qu'il lui aurait été interdit de parler en arabe; à ce sujet, l'intimée a exposé de manière convaincante, en l'absence de tout autre élément apporté par le travailleur, qu'elle s'était bornée à requérir de sa part qu'il limite la durée de ses entretiens téléphoniques privés dans cette langue tout en reconnaissant l'utilité de la maîtriser dans les contacts professionnels, ainsi qu'exprimé dans le certificat de travail. Il a, en troisième lieu, soutenu que lors de l'altercation du 13 mai 2013, sa personnalité n'avait pas été protégée, sans toutefois exposer en quoi cette circonstance était directement liée à son congé. Enfin, il a fait valoir qu'il avait été interrogé dans le cadre de l'enquête, non terminée, sur sa vie privée, ce qui ne résulte d'aucun élément de la procédure et a été démenti par le témoin F\_\_\_\_\_.

En définitive, il ne résulte pas de ce qui précède des indices permettant de faire apparaître comme abusif le licenciement signifié par l'intimée.

Par conséquent, le jugement attaqué, qui a retenu que le congé n'était pas constitutif d'abus et n'ouvrait dès lors pas de droit à une indemnité, sera confirmé.

3. L'appelant fait encore grief aux premiers juges de ne pas avoir fait droit à ses conclusions tendant au versement d'une indemnité pour tort moral.

**3.1** Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; en particulier, il manifeste les égards voulus par sa santé. L'art. 328 al. 2 CO précise que l'employeur prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui. Le salarié victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à l'art. 328 CO du fait de son employeur ou d'un auxiliaire de celui-ci peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO (art. 97 al. 1, art. 101 al. 1 et art. 99 al. 3 CO; ATF 130 III 699 consid. 5.1; 125 III 70 consid. 3a).

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. 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; 125 III 70 consid. 3a). L'allocation d'une indemnité pour tort moral fondée sur l'art. 49 al. 1 CO suppose que l'atteinte ait une certaine gravité objective et qu'elle ait été ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime qu'une personne, dans ces circonstances, s'adresse au juge pour obtenir réparation (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_128/2007 du 9 juillet 2007 consid. 2.3).

**3.2** Sur le plan délictuel, l'art. 55 CO prévoit une responsabilité de l'employeur à raison des actes de ses auxiliaires dans l'accomplissement de leur travail, s'il ne prouve qu'il a pris tous les soins commandés par les circonstances pour détourner un dommage de ce genre ou que sa diligence n'aurait pas empêché le dommage de se produire.

L'employeur ne répond pas des actes qui sortent du cadre fonctionnel des rapports de travail, tels l'agression physique commise par un employé envers un autre (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3<sup>ème</sup> éd. 2014, p. 318, et la citation de l'arrêt du Tribunal fédéral 4A\_544/2008 du 10 février 2009 consid. 2.4).

**3.3** En l'occurrence, il est constant que l'appelant a été victime d'une infraction pénale commise par un collègue, qui a conduit à des lésions physiques pour lesquelles il a été courtement hospitalisé. Dans la mesure où les faits se sont produits dans un bref laps de temps, hors de la vue de l'employeur, on ne discerne pas ce que celui-ci aurait pu faire pour protéger son employé. Après l'événement, il n'est pas contesté que le responsable des ressources humaines, sollicité par l'appelant, est intervenu et a tenté de calmer les protagonistes; il est exact qu'il n'a pas ensuite appelé les secours ou pris en charge son collaborateur blessé, se concentrant, à ses dires, sur la procédure pénale à intenter. Cette circonstance n'apparaît toutefois pas avoir porté à conséquence, l'appelant ayant pu se faire véhiculer à l'hôpital par un collègue et n'ayant pas fait valoir qu'un hypothétique retard de prise en charge médicale aurait aggravé son état physique.

Plus de deux mois après l'épisode précité, une réaction aigüe à un facteur de stress a été diagnostiquée. Selon une attestation de son médecin-psychiatre, les troubles psychiques de l'appelant étaient consécutifs à un événement traumatique sur son lieu de travail.

Il apparaît ainsi que la cause de ces troubles psychiques est à relier davantage aux lésions corporelles subies de la part d'un autre employé de l'intimée qu'à une atteinte à la personnalité du fait de celle-ci, hypothétiquement manifestée dans un manque d'égards consécutifs à l'agression, que ce soit au cours de l'enquête interne

ou à l'occasion d'interventions ou d'abstentions par le responsable des ressources humaines. Or, l'employeur ne répond pas des actes d'un de ses employés qui sortent du cadre des rapports de travail, comme les lésions corporelles subies par l'appelant. L'intimée ne peut ainsi pas être tenue pour responsable des troubles psychiques diagnostiqués à l'appelant.

Dès lors, les premiers juges ont retenu à raison que les conditions à l'octroi d'une indemnité pour tort moral par l'intimée n'étaient pas réalisées.

La décision attaquée sera donc confirmée sur ce point également.

4. L'appelant, qui succombe, supportera les frais de son appel (art. 106 al. 1 CPC), arrêtés à 1'000 fr. couverts par l'avance déjà opérée, acquise à l'Etat de Genève.

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 par A\_\_\_\_\_ contre le jugement rendu le 30 juin 2015 par le Tribunal des prud'hommes.

**Au fond :**

Confirme ce jugement.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

**Sur les frais :**

Arrête les frais judiciaires d'appel à 1'000 fr., couverts par l'avance déjà opérée acquise à l'Etat de Genève.

Les met à la charge de A\_\_\_\_\_.

**Siégeant :**

Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Guido AMBUHL, juge employeur, Madame Agnès MINDER-JAEGER, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

La présidente :

Sylvie DROIN

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.**