



POUVOIR JUDICIAIRE

AC/2567/2019

DAAJ/89/2020

COUR DE JUSTICE

Assistance judiciaire

DECISION DU MERCREDI 28 OCTOBRE 2020

Statuant sur le recours déposé par :

Madame A _____, domiciliée _____ Genève,

représentée par Me Aurélie VALLETTA, avocate, Interdroit, boulevard de Saint-Georges 72, 1205 Genève,

contre la décision du 1^{er} juillet 2020 de la Vice-présidente du Tribunal de première instance.

Notification conforme, par pli recommandé de la greffière du 06.11.2020.

EN FAIT

- A.** a. A_____ (ci-après : la recourante) a été engagée par B_____ en qualité de serveuse dans le café "C_____" par contrat de travail de durée indéterminée signé le 9 juin 2017. L'entrée en fonction est intervenue le 12 juin 2017.

Les rapports de travail étaient régis par la Convention collective nationale de travail relative aux hôtels, restaurants et cafés du 1^{er} janvier 2017 (ci-après : CCNT).

b. Le 3 janvier 2019, la recourante a, à la suite d'une discussion avec B_____ au sujet de tâches qui n'avaient pas été effectuées, résilié avec effet immédiat le contrat de travail la liant à ce dernier au motif que les conditions de travail ne permettaient pas un maintien de la relation contractuelle.

c. Le 29 avril 2019, la recourante a saisi le Tribunal des prud'hommes d'une demande en paiement dirigée contre B_____ tendant à la condamnation de ce dernier à lui verser une somme totale de 27'772 fr. 85 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 3 janvier 2019, soit 3'370 fr. 75 bruts à titre d'heures supplémentaires, 7'936 fr. 40 bruts à titre de salaire pendant le délai de congé, 16'091 fr. bruts à titre d'indemnité pour résiliation immédiate justifiée et 374 fr. 70 nets à titre de remboursement de la retenue opérée sur son salaire pour abandon d'emploi sans justes motifs.

A l'appui de sa demande, la recourante a allégué avoir démissionné en raison des conditions de travail qu'elle ne pouvait plus supporter. B_____ l'humiliait devant les clients, adoptait une attitude agressive et avait un comportement déplacé à son égard, dépassant souvent le cadre professionnel. Durant les rapports de travail, elle avait accompli de nombreuses heures supplémentaires, qu'elle évaluait à 139 en se fondant sur un relevé de ses heures de travail pour l'année 2018 établi par ses soins, précisant à cet égard que B_____ n'avait mis en place aucun système d'enregistrement des heures travaillées contrairement à ce que prévoyait l'art. 21 al. 4 CCNT.

d. B_____ s'est opposée à la demande. Niant tout comportement inadéquat, il a fait valoir que le départ de la recourante de son lieu de travail constituait un abandon de poste injustifié. Il a en outre contesté l'existence d'heures supplémentaires, alléguant que les employés, y compris la recourante, reportaient les heures de travail accomplies sur des fiches librement accessibles présentes dans le café, mais que celles de cette dernière avaient été subtilisées, probablement par l'intéressée elle-même.

e. Par jugement JTPH/194/2020 du 2 juin 2020, le Tribunal des prud'hommes a débouté la recourante de toutes ses conclusions.

Le Tribunal a considéré que la recourante avait échoué à démontrer que sa décision de résilier avec effet immédiat les rapports de travail était fondée sur de justes motifs. En effet, il n'apparaissait pas que, lors de la discussion du 3 janvier 2019, les droits de la personnalité de la recourante auraient été gravement atteints. Quant aux accusations

d'harcèlement sexuel portées par cette dernière, elles n'étaient étayées par aucun moyen de preuve et n'avaient été confirmées par aucun témoin.

Concernant la question des heures supplémentaires, le Tribunal a considéré que la recourante avait échoué à démontrer leur existence, respectivement que B_____ avait ou devait avoir connaissance de l'accomplissement d'éventuelles heures supplémentaires. S'il n'était pas possible de déterminer ce qu'il était advenu du registre des heures de travail de la recourante, les enquêtes permettaient toutefois de retenir que l'employeur respectait son obligation d'enregistrement du temps de travail, celui-ci ayant produit les registres des autres employées, lesquelles ont confirmé les avoir toujours remplis depuis 2016. Le relevé d'heures produit par la recourante ne pouvait par ailleurs pas être pris en considération dès lors que les temps de pause n'y figuraient pas alors que tant elle-même que les témoignages ont confirmé la prise de pauses. Or, si celles-ci avaient été indiquées les heures supplémentaires effectivement accomplies seraient sensiblement moins importantes que celles alléguées.

- B.** Le 22 juin 2020, la recourante a sollicité l'assistance juridique pour former appel contre ledit jugement, au motif que le Tribunal avait sans raison écarté les témoignages en sa faveur ainsi que ses relevés d'heures manuscrits alors que B_____ avait failli à son obligation d'enregistrement du temps de travail en violation de la CCNT applicable aux rapports de travail.
- C.** Par décision du 1^{er} juillet 2020, expédiée le 3 du même mois, la Vice-présidente du Tribunal de première instance a rejeté la requête d'assistance juridique précitée, au motif que la cause de la recourante était dénuée de chances de succès.
- D.**
 - a.** Recours est formé contre cette décision, par acte expédié le 7 juillet 2020 à la Présidence de la Cour de justice. La recourante sollicite à être mise au bénéfice de l'assistance juridique pour la procédure d'appel envisagée, avec effet au 22 juin 2020.

La recourante produit plusieurs pièces, dont trois qui ne figurent pas dans le dossier de première instance (procès-verbaux d'audition auprès du Tribunal des prud'hommes du 20 novembre 2019, 15 janvier 2020 et 19 février 2020).

b. La Vice-présidente du Tribunal de première instance a renoncé à formuler des observations.

c. Par pli du 14 juillet 2020, la recourante a été informée que la cause était gardée à juger.

EN DROIT

1. 1.1 En tant qu'elle refuse l'assistance juridique, la décision entreprise, rendue en procédure sommaire (art. 119 al. 3 CPC), est sujette à recours auprès de la Présidente de la Cour de justice (art. 121 CPC, 21 al. 3 LaCC et 1 al. 3 RAJ), compétence expressément déléguée au Vice-président soussigné sur la base des art. 29 al. 5 LOJ et 10 al. 1 du Règlement de la Cour de justice (RSG E 2 05.47). Le recours, écrit et motivé, est introduit auprès de l'instance de recours (art. 321 al. 1 CPC) dans un délai de dix jours (art. 321 al. 2 CPC et 11 RAJ).

1.2 En l'espèce, le recours est recevable pour avoir été interjeté dans le délai utile et en la forme écrite prescrite par la loi.

1.3 Lorsque la Cour est saisie d'un recours (art. 121 CPC), son pouvoir d'examen est limité à la violation du droit et à la constatation manifestement inexacte des faits (art. 320 CPC, applicable par renvoi de l'art. 8 al. 3 RAJ). Il appartient en particulier au recourant de motiver en droit son recours et de démontrer l'arbitraire des faits retenus par l'instance inférieure (HOHL, Procédure civile, tome II, 2^{ème} éd., n. 2513-2515).

2. Aux termes de l'art. 326 al. 1 CPC, les allégations de faits et les preuves nouvelles sont irrecevables dans le cadre d'un recours.

Par conséquent, les pièces nouvelles jointes par la recourante à son recours ne seront pas prises en considération.

3. 3.1 Reprenant l'art. 29 al. 3 Cst., l'art. 117 CPC prévoit que toute personne qui ne dispose pas de ressources suffisantes a droit à l'assistance judiciaire à moins que sa cause paraisse dépourvue de toute chance de succès.

Un procès est dépourvu de chances de succès lorsque les perspectives de le gagner sont notablement plus faibles que les risques de le perdre, et qu'elles ne peuvent donc être considérées comme sérieuses, de sorte qu'une personne raisonnable et de condition aisée renoncerait à s'y engager en raison des frais qu'elle s'exposerait à devoir supporter; en revanche, une demande ne doit pas être considérée comme dépourvue de toute chance de succès lorsque les perspectives de gain et les risques d'échec s'équilibrent à peu près ou lorsque les premières sont seulement un peu plus faibles que les seconds. Ce qui est déterminant est de savoir si une partie, qui disposerait des ressources financières nécessaires, se lancerait ou non dans le procès après une analyse raisonnable. Une partie ne doit pas pouvoir mener un procès qu'elle ne conduirait pas à ses frais, uniquement parce qu'il ne lui coûte rien (ATF 142 III 138 consid. 5.1; ATF 128 I 225 consid. 2.5.3).

Pour déterminer les chances de succès d'un recours, le juge peut prendre en considération la décision de première instance, en comparant celle-ci avec les griefs soulevés. De la sorte, l'examen sommaire des chances de succès auquel il doit procéder est simplifié. Cet examen ne doit toutefois pas conduire à ce qu'une partie voit

quasiment rendu impossible le contrôle d'une décision qu'elle conteste (arrêt du Tribunal fédéral 5A_572/2015 du 8 octobre 2015 consid. 4.1).

La situation doit être appréciée à la date du dépôt de la requête et sur la base d'un examen sommaire (ATF 142 III 138 consid. 5.1; 133 III 614 consid. 5).

L'absence de chances de succès peut résulter des faits ou du droit. L'assistance sera refusée s'il apparaît d'emblée que les faits pertinents allégués sont invraisemblables ou ne pourront pas être prouvés (arrêt du Tribunal fédéral 4A_614/2015 du 25 avril 2016 consid. 3.2).

3.2 Il appartient au travailleur de prouver qu'il a effectué des heures supplémentaires et qu'elles ont été annoncées à l'employeur ou, alternativement, que ce dernier en avait connaissance ou devait en avoir connaissance (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2019, 4^{ème} éd., p. 143).

3.3 Il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'en établir l'existence (art. 8 CC).

Lorsque la résiliation immédiate intervient à l'initiative du travailleur, peut être considérée comme un juste motif une atteinte grave aux droits de la personnalité du collaborateur (CAPH/214/2019 du 17 décembre 2019 consid. 4.1; CAPH/70/2014 du 5 mai 2014 consid. 4.1).

La résiliation immédiate pour "*justes motifs*" est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1).

3.4 En l'espèce, le Tribunal des prud'hommes a débouté la recourante de ses prétentions en paiement d'heures supplémentaires au motif non seulement qu'elle n'a pas prouvé avoir accompli des heures supplémentaires mais également qu'elle n'a pas démontré que l'employeur avait ou devait avoir connaissance des heures supplémentaires prétendument réalisées. Or, si la recourante conteste, dans le cadre de son recours contre le refus d'octroi de l'assistance juridique, que la preuve de l'existence des heures supplémentaires alléguées n'a pas été apportée, elle n'aborde en revanche pas la question de la connaissance par l'employeur de la réalisation desdites heures. Il ne ressort par ailleurs pas de sa requête d'assistance juridique qu'il s'agirait d'un motif qu'elle entendait invoquer dans son appel contre le jugement du Tribunal des prud'hommes du 2 juin 2020. En tout état, il n'existe a priori aucun élément au dossier permettant de retenir que l'employeur avait ou devait avoir connaissance de l'exécution par la recourante d'heures supplémentaires, si ce n'est les déclarations de celle-ci, ce qui ne saurait constituer un moyen de preuve suffisant.

S'agissant des prétentions émises par la recourante en lien avec la résiliation immédiate par elle-même des rapports de travail, il n'apparaît pas, sur la base d'un examen sommaire, que le Tribunal des prud'hommes aurait erré en retenant que l'existence de

justes motifs n'a pas été démontrée. La dispute à l'origine de la résiliation immédiate ne constitue en effet pas a priori, à elle seule, une violation suffisamment grave des droits de la personnalité autorisant une résiliation immédiate des rapports de travail sans avertissement préalable. Or, il n'apparaît pas que la recourante ait démontré avoir, préalablement à la résiliation immédiate, adressé un avertissement à l'employeur. Si deux témoins ont confirmé que l'employeur pouvait avoir une attitude agressive voire humiliante à l'égard de ses employés, aucun d'eux n'a semble-t-il précisé la fréquence de ces agissements à l'égard la recourante ni si elle l'avait enjoint à modifier son comportement. Enfin, comme le relève à juste titre l'autorité précédente, aucun témoin n'a constaté de gestes déplacés de l'employeur à l'égard de la recourante.

Au vu de ce qui précède, c'est à bon droit que l'autorité précédente a considéré que les chances de succès de l'appel que souhaitait interjeter la recourante à l'encontre du jugement du Tribunal des prud'hommes du 2 juin 2020 étaient faibles. Le recours, infondé, sera en conséquence rejeté.

4. Sauf exceptions non réalisées en l'espèce, il n'est pas perçu de frais judiciaires pour la procédure d'assistance juridique (art. 119 al. 6 CPC). Il n'y a par ailleurs pas lieu à l'octroi de dépens, vu l'issue du recours.

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
LE VICE-PRESIDENT DE LA COUR :**

A la forme :

Déclare recevable le recours formé par A_____ contre la décision rendue le 1^{er} juillet 2020 par la Vice-présidente du Tribunal de première instance dans la cause AC/2567/2019.

Au fond :

Le rejette.

Déboute A_____ de toutes autres conclusions.

Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires pour le recours.

Notifie une copie de la présente décision à A_____ en l'Etude de M^e Aurélie VALLETTA (art. 137 CPC).

Siégeant :

Monsieur Patrick CHENAUX, Vice-président; Madame Maïté VALENTE, greffière.

Le Vice-président :

Patrick CHENAUX

La greffière :

Maïté VALENTE

Indication des voies de recours :

Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), la présente décision peut être portée 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.