

GE_GERICHTE ACJC/1526/2025 vom 30. Oktober 2025

GE Cour de justice, 2025-10-30, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ACJC_1526_2025

FR: GE_GERICHTE ACJC/1526/2025 du 30 octobre 2025

IT: GE_GERICHTE ACJC/1526/2025 del 30 ottobre 2025

Erwägungen

E. 1

Le jugement entrepris ayant été communiqué aux parties avant le 1er janvier 2025, la présente procédure d'appel demeure régie par l'ancien droit de procédure (art. 404 al. 1 et 405 al. 1 CPC), sous réserve des dispositions d'application immédiate énumérées à l'art. 407f CPC.

E. 2.1

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 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

- 18/29 -

C/4936/2021 En l'espèce, la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., de sorte que la voie de l'appel est ouverte.

E. 2.2

Déposé dans le délai utile de trente jours, compte tenu des fêtes pascales, et selon la forme prescrite par la loi (art. 130 al. 1, 131, 142 al. 1 et 3, 143 al. 1, 145 al. 1 let. a et 311 al. 1 CPC), l'appel est recevable. Il en va de même de la réponse de l'intimé et des écritures subséquentes des parties, déposées dans les délais impartis à cet effet (art. 312 al. 2 et 316 al. 2 CPC), ainsi que de la détermination spontanée de l'appelante du 29 novembre 2024, celle-ci ayant dûment fait usage de son droit inconditionnel de répliquer dans les dix jours suivant la notification de la duplique de l'intimée (ATF 146 III 97 consid. 3.4.1; 142 III 48 consid. 4.1.1; arrêts du Tribunal fédéral 5A_120/2019 du 21 août 2019 consid. 2.2; 5A_174/2016 du 25 mai 2016 consid. 3.2).

E. 2.3

La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC), mais uniquement dans la limite des griefs motivés qui sont formulés (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4; arrêts du Tribunal fédéral 4A_290/2014 du 1er septembre 2014 consid. 5; cf. infra consid. 5.1.6). La Cour disposant d'un pouvoir de cognition complet, l'état de fait a été complété en tenant compte des griefs de l'appelante, dans la mesure utile à la résolution du litige.

E. 2.4

La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr., la procédure simplifiée est applicable (art. 243 al. 1 CPC). La présente cause est soumise aux maximes inquisitoire sociale (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC).

E. 3

Il ne sera pas donné suite à la requête de l'appelante tendant à la production par l'intimé de son contrat de travail l'ayant lié au centre de C_____ et aux urgences de D_____, ainsi que des fiches de salaire y relatives, dans la mesure où ces pièces n'ont pas d'incidence sur l'issue du litige (cf. infra consid. 4.2.3).

E. 4

L'appelante reproche au Tribunal d'avoir erré dans son interprétation subjective du contrat et d'avoir retenu que les parties avaient convenu d'un salaire horaire payable selon les heures de présence au lieu des heures facturables au patient.

E. 4.1

Aux termes de l'art. 18 al. 1 CO, pour apprécier la forme et les clauses d'un contrat, il y a lieu de rechercher la réelle et commune intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention. Le juge doit donc rechercher, dans un premier temps, la réelle et commune intention des parties (interprétation subjective), le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices. Constituent des indices en ce sens non seulement la teneur des

- 19/29 -

C/4936/2021 déclarations de volonté – écrites ou orales –, mais encore le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté des parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat ou de faits postérieurs à celle-ci, en particulier le comportement ultérieur des parties établissant quelles étaient à l'époque les conceptions des contractants eux-mêmes (ATF 144 III 93 consid. 5.2.2; arrêts du Tribunal fédéral 4A_334/2023 du 13 mars 2024 consid. 3.3; 4A_125/2023 du 21 décembre 2023 consid. 3.1). On peut aussi se fonder sur le but du contrat et les intérêts des parties ou encore les usages et les pratiques commerciales (TERCIER/PICHONNAZ, *Le droit des obligations*, 6ème éd., 2019, n. 1020). Si les deux parties veulent la même chose, il y a accord dans les faits, puisqu'il repose sur la concordance effective des volontés (ATF 134 III 625 consid. 3.4). Peu importe le contenu des manifestations de volonté (la volonté "déclarée"); le consentement correspond à ce qu'elles ont effectivement voulu (la volonté "interne"). C'est ce qu'exprime l'art. 18 al. 1 CO, qui prescrit de se fonder sur la "réelle et commune intention" des parties (TERCIER/PICHONNAZ, *Le droit des obligations*, 6ème éd., 2019, p. 150 n. 623). La "lettre" doit notamment céder le pas lorsqu'il faut conclure par l'analyse de moyens complémentaires qu'elle constitue en fait une "dénomination inexacte" au sens de l'art. 18 al. 1 CO, même si la dénomination paraissait tout à fait claire (TERCIER/PICHONNAZ, *op. cit.*, n. 1021) Si le juge ne parvient pas à déterminer la volonté réelle et commune des parties – parce que les preuves font défaut ou ne sont pas concluantes – ou s'il constate qu'une partie n'a pas compris la volonté exprimée par l'autre à l'époque de la conclusion du contrat – ce qui ne ressort pas déjà du simple fait qu'elle l'affirme en procédure, mais doit résulter de l'administration des preuves –, il doit recourir à l'interprétation normative (ou objective), à savoir rechercher leur volonté objective, en déterminant le sens que, d'après les règles de la bonne foi, chacune d'elles pouvait et devait raisonnablement prêter aux déclarations de volonté de l'autre. Il s'agit d'une interprétation selon le principe de la confiance (ATF 144 III 93 consid. 5.2.3 et les références citées). Subsidiairement, si l'interprétation selon le principe de la confiance ne permet pas de dégager le sens de clauses ambiguës, celles-ci sont à interpréter en défaveur de celui qui les

a rédigées, en vertu de la règle "in dubio contra stipulatorem" (ATF 133 III 61 consid. 2.2.2.3; 122 III 118 consid. 2a). 4.2.1 En l'espèce, l'appelante reproche tout d'abord au Tribunal d'avoir retenu que la lettre du contrat était confuse et de s'être uniquement concentré sur l'annexe 4 en omettant d'analyser la clause 2.1. Elle soutient que l'annexe 4 ne pouvait se lire qu'en lien avec la clause précitée à laquelle elle renvoyait et qui prévoyait

- 20/29 -

C/4936/2021 clairement une rémunération basée sur les heures de travail réalisées et facturées aux patients. Il est vrai que la clause 2.1 du contrat prévoit une rémunération des heures facturables au patient. L'annexe 4 évoque en revanche une rémunération par heure de "travail effectif", notion peu précise qui peut aisément être comprise comme le temps durant lequel l'employé est à la disposition de son employeur, sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles – ce qui correspond aux heures de présence – ou comme le temps durant lequel il traite effectivement des patients – soit les heures de consultations. Si la lecture conjointe de l'annexe 4 avec l'art. 2.1, auquel elle renvoie, tend à retenir une rémunération à l'heure de consultation, cela ne suffit pas à retenir que la lettre de l'art. 2.1 refléterait, en l'espèce, la réelle et commune intention des parties, étant rappelé que le texte ne restitue pas toujours le sens de l'accord conclu. Les parties semblent en effet ne pas avoir prêté une attention particulière au contenu du contrat, en particulier à son art. 2.1, puisque cette clause n'est pas adaptée au médecin salarié. Elle figure sous le titre "obligations du médecin", alors que le paiement du salaire est une obligation de l'employeur, et précise que la rémunération intervient "en contrepartie de l'ensemble des prestations que [l'appelante] fournira au médecin", éléments qui ne sont pertinents que pour un médecin indépendant, qui utilise l'infrastructure de l'appelante en échange d'une partie de ses gains. D'autres clauses, à l'instar de l'art. 7.1 qui stipule que le centre de gravité du contrat est le droit d'usage conféré au médecin, contre rémunération, d'un local au sein de l'établissement, démontrent que le contrat n'est pas adapté à un médecin salarié mais au médecin indépendant. La lettre du contrat, en particulier de l'art. 2.1, doit ainsi être appréciée avec réserve dans l'interprétation de la volonté des parties. Dans ces conditions, il ne peut être reproché au Tribunal de s'être davantage fondé sur l'annexe 4, laquelle est spécifique à la situation de l'intimé, par opposition au reste du contrat rédigé de manière générique et dont le contenu n'est pas adapté au médecin salarié. Le comportement de l'appelante postérieurement à la conclusion du contrat laisse par ailleurs peu de place au doute quant à la réelle et commune intention des parties, puisqu'elle a versé à son employé un salaire horaire de 120 fr. sur la base de ses heures de présence pendant dix-huit mois. 4.2.2 L'appelante soutient à cet égard avoir été dans l'erreur, qui résultait de la transmission par G_____ des heures de présence à la comptabilité, et qui n'avait pas été détectée par H_____ du fait que le salaire versé pouvait être légitime si le taux d'activité de l'intimé avait été plus important. Contrairement à ce qu'elle soutient, les premiers juges ont pris en compte ce qui précède et retenu que

- 21/29 -

C/4936/2021 l'employeuse supportait le risque de l'entreprise, lequel comprenait la haute direction et le contrôle du travail fourni par ses subordonnés. L'appelante ne formulant aucune critique sur ce point, son grief se révèle infondé. Une telle "erreur" apparaît en tout état peu crédible au vu de la durée de la rémunération des heures de présence, laquelle excède une année fiscale complète. Il apparaît surprenant qu'elle n'ait pas été décelée à tout le moins lors de l'établissement des comptes annuels, ce d'autant plus si une telle rémunération – laquelle concernait également trois autres médecins – n'était pas rentable

pour l'entreprise comme le prétend l'appelante. Il semble également improbable que G_____ ait pu mal comprendre les conditions de rémunération des médecins de garde, alors qu'elle participait aux entretiens d'embauche, lors desquels l'appelante allègue avoir expliqué les différents contrats possibles aux médecins, précisant que les explications qu'elle donnait à cet égard ne laissaient planer aucun doute. De plus, un des médecins, I_____, avait spécifiquement questionné G_____ à ce sujet. Il apparaît donc surprenant qu'elle ait pu lui affirmer, par courriel du 28 février 2019, qu'après avoir regardé les autres contrats des médecins rémunérés à l'heure – qui étaient exactement les mêmes que le sien, étaient confus et mentionnaient notamment à l'art. 2.1 la rémunération des heures facturables aux patients –, ils étaient payés à l'heure selon leur temps de présence, si tel n'était pas effectivement le cas. Contrairement à ce que soutient l'appelante, le fait que G_____ n'ait eu aucun pouvoir décisionnel sur les salaires n'est pas déterminant, puisque cela ne l'empêchait pas d'avoir pleinement connaissance des conditions salariales appliquées et de pouvoir communiquer sur ce point, ce d'autant plus que selon les témoignages recueillis, elle était la personne de contact des employés pour ce genre de question. Il n'est pas non plus déterminant que l'intimé n'ait eu connaissance de ce courriel que dans le cadre de la présente procédure. En effet, si ce document ne pouvait conforter l'intimé dans sa compréhension de sa rémunération, contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal, le paiement de son salaire sur la base des heures de présence pendant dix-huit mois suffisait à cet égard. Ce courriel témoigne en revanche de la réelle volonté de l'appelante. H_____ a par ailleurs déclaré que E_____ validait les paiements. Or, tant la première – responsable des ressources humaines – que le second – qui a engagé l'intimé – ne pouvaient ignorer son taux d'activité, lequel n'excédait pas 50% comme l'allègue l'appelante. Dans ces conditions, il est pour le moins curieux qu'ils aient procédé pendant dix-huit mois au paiement du salaire sur la base des heures de présence à un taux maximum de 50%, si les montants versés se rapprochaient davantage selon eux au salaire d'un temps plein.

- 22/29 -

C/4936/2021 L'appelante échoue ainsi à démontrer qu'elle était victime d'une erreur. 4.2.3 L'appelante fait ensuite grief au Tribunal de ne pas avoir pris en compte l'ensemble des éléments du dossier faisant ressortir que le salaire de l'intimé était disproportionné par rapport à la pratique commerciale des centres médicaux. Elle fait valoir que l'employé ne pouvait pas prétendre de bonne foi à un salaire aussi élevé et qu'elle-même n'avait aucun intérêt à offrir un salaire deux fois plus important que la moyenne. Son grief est infondé. L'appelante persiste en effet à annualiser, à temps plein, le salaire horaire de l'intimé pour soutenir qu'il serait en disproportion avec le salaire moyen des médecins en Suisse, sans établir – ni même alléguer – que les salaires dont elle se prévaut seraient versés à des médecins exerçant dans des conditions comparables à celles de l'intimé, étant rappelé que ce dernier travaillait à temps partiel et à un taux variable pouvant osciller entre 25 et 125 heures par mois. L'on ne saurait toutefois comparer le salaire de médecins dont les conditions de travail ne sont pas équivalentes. L'étude de la FMH sur les salaires moyens des médecins en Suisse, le salaire appliqué par les HUG, celui du Dr F_____ – qui exerce en tant qu'indépendant et dont le témoignage n'a du reste pas été requis ni produit dans le cadre de la présente procédure – et celui perçu par L_____ auprès de P_____ [consultations médicales à domicile 24 heures sur 24] sont ainsi sans pertinence. Il en va de même de l'allégué de l'appelante selon lequel les trois contrats qu'elle proposait à l'embauche étaient économiquement équivalents – ce qu'elle n'établit pas du reste, la

rémunération du médecin salarié au mois n'ayant pas été prouvée – , puisqu'elle compare à nouveau des situations qui ne sont pas comparables, à savoir une activité fixe à temps plein avec celle de l'intimé, engagé à temps partiel avec un taux d'activité fluctuant. L'explication de l'appelante selon laquelle le salaire horaire plus élevé de 120 fr. visait à compenser les "heures creuses", sans consultations, ne trouve quant à elle aucune assise dans le dossier, au vu des différents éléments examinés ci-dessus. Le salaire de l'intimé auprès de ses employeurs précédent et actuel n'est pas non plus déterminant, l'appelante n'alléguant pas que l'activité de l'employé exercée auprès d'eux et en son sein serait comparable. Il ressort au contraire des déclarations de l'intimé en audience qu'il avait travaillé comme "médecin indépendant" au centre médical de C_____ – contrairement à ce que soutient l'appelante qui déduit de manière erronée desdites déclarations que l'intimé y était rémunéré aux heures de consultation – et qu'il réalisait un salaire de l'ordre de 8'000 fr. ou 9'000 fr. à D_____ pour une activité à 75%. Aucune de ces activités n'est par conséquent comparable à celle exercée auprès de l'appelante, si bien qu'elles ne sont pas propres à établir que l'intimé percevait un salaire excessif si l'appelante devait le rémunérer aux heures de présence. C'est dès lors à raison que

- 23/29 -

C/4936/2021 le Tribunal a renoncé à ordonner la production des contrats et des fiches de salaire de l'intimé avec ses autres employeurs. Au contraire, comme l'a souligné le Tribunal, l'intimé a produit des pièces attestant d'un revenu horaire de 131 fr. 80 aux HUG. Contrairement à ce que soutient l'appelante, le fait que cet élément ne figure pas dans la réponse de l'intimé ne l'empêchait pas de s'en prévaloir dans sa duplique, dès lors qu'il a été introduit en première instance déjà et repris par le Tribunal, sans que l'appelante ne soulève un quelconque grief à cet égard. Par ailleurs, si le contrat y relatif n'indique pas précisément si le salaire horaire a trait aux heures de présence ou de consultation, il mentionne les modalités de transmission des "heures effectuées" par le médecin à la responsable des ressources humaines, ce qui suggère les heures de présence. Il n'y a pas lieu de penser que cette proposition d'engagement portait sur du travail de nuit ou lors de week-ends, puisqu'elle n'y fait aucunement mention. Le contrat porte sur un nombre limité d'heures par an, ce qui tend à démontrer que des salaires plus élevés sont proposés lorsque le temps d'engagement est faible. L'intimé a par ailleurs produit ses attestations de gain intermédiaire pour les quelques heures qu'il avait pu effectuer à D_____ en début d'année 2021 après la résiliation du contrat, qui fait état d'un salaire horaire entre 105 et 145 fr. de l'heure. Ces éléments démontrent au besoin que des salaires équivalents ou supérieurs à celui de 120 fr. de l'heure sont proposés par d'autres établissements. On ne saurait ainsi retenir que l'intimé ne pouvait croire de bonne foi qu'il pouvait prétendre au paiement d'un tel salaire. Le fait que l'intimé ait déclaré qu'il s'était demandé si sa rémunération pouvait "continuer à être dans une telle inadéquation" durant la pandémie de COVID-19, lorsque le nombre de consultations avait chuté, ne saurait remettre en cause sa bonne foi en lien avec le salaire convenu à la signature du contrat, cette circonstance étant postérieure à celle-ci. Cette réflexion témoigne au besoin que les parties avaient convenu de rémunérer ses heures de présence, ce qui ne lui semblait plus en adéquation avec la nouvelle situation induite par la pandémie. La question de savoir si l'intimé a interpellé G_____ à ce sujet au moment du COVID est quant à elle sans incidence sur la volonté des parties à la signature du contrat. L'appelante soutient à tort qu'elle n'avait aucun intérêt à offrir un salaire aussi élevé par rapport à ceux proposés par ses concurrents. Outre les éléments qui précèdent, il ressort de

la procédure qu'elle a demandé à l'intimé de venir travailler pour elle. L'appelante devait donc nécessairement offrir des conditions de travail attrayantes, telle qu'une rémunération plus élevée, pour convaincre le médecin de quitter son précédent employeur afin de la rejoindre. Elle a par ailleurs admis en audience qu'elle avait offert le salaire de 120 fr. pour être plus généreuse que certains de ses concurrents. Elle bénéficiait de plus de la flexibilité de son employé, dont le taux d'activité pouvait varier énormément en fonction des

- 24/29 -

C/4936/2021 besoins de l'appelante. L'appelante avait donc bien un intérêt à proposer un salaire horaire plus élevé, contrairement à ce qu'elle soutient. Elle n'établit par ailleurs pas que le salaire de 120 fr. par heure de présence compromettait sa rentabilité au regard des tarifs TARMED applicables, se contentant d'alléguer que le règlement TARMED imposait des tarifs entre 180 fr. à 400 fr. de l'heure, sans préciser le tarif applicable à l'activité de l'intimé. La rémunération de l'intimé lui a du reste été versée pendant dix-huit mois et ce n'est que lorsque le nombre de consultations a chuté en raison de la pandémie de COVID-19 que le problème de trésorerie a surgi. En dehors de cette circonstance particulière, le salaire de l'intimé lui permettait manifestement d'être rentable, faute de quoi l'appelante aurait réagi plus tôt, étant rappelé qu'un exercice comptable entier s'était écoulé dans l'intervalle. L'appelante ne saurait ainsi être suivie lorsqu'elle soutient que la disproportion du salaire horaire à l'heure de présence au regard de la pratique commerciale ne permettait pas à l'intimé de prétendre de bonne foi à une telle rémunération. 4.2.4 L'appelante soutient que l'employé inscrivait par ailleurs ses heures de consultation dans l'agenda, si bien qu'il ne pouvait ignorer qu'il était rémunéré à l'heure de consultation. Son grief est infondé. En effet, le fait que l'employé inscrivait ses heures de consultation dans l'agenda de l'appelante ne saurait signifier que seules celles-ci étaient rémunérées, puisque ces données étaient nécessaires pour la facturation aux patients. L'intimé n'avait en particulier pas à partir du principe que le temps qu'il mettait à disposition de son employeur, dans l'attente de consultations, n'était pas rémunéré, une telle hypothèse faisant indûment supporter le risque de l'entreprise à l'employé. A cet égard, l'appelante n'a apporté aucun élément permettant de retenir que la rémunération des seules heures effectivement facturées aux patients constituait une pratique répandue dans le milieu des médecins de garde. 4.2.5 L'appelante fait enfin grief au Tribunal de ne pas avoir pris en considération que l'intimé était autorisé à rentrer chez lui lors de son travail, ce qui n'était pas envisageable pour un médecin salarié payé à l'heure de présence et tendait à démontrer que l'intimé n'était pas rémunéré de cette manière. Le fait que l'appelante ait proposé à l'intimé, à une date et dans des circonstances indéterminées, de rentrer chez lui et de l'appeler s'il y avait quelque chose, ne suffit pas à retenir que sa présence n'était pas obligatoire. Cette proposition est contredite par le courriel de G _____, qui a confirmé à I _____ que pour le type d'activité exercé par l'intimé, la présence du médecin dans les locaux était obligatoire. Par ailleurs, la nature même de son activité de médecin urgentiste

- 25/29 -

C/4936/2021 impliquait d'être présent dans les locaux, même en l'absence de consultations, afin d'être prêt à intervenir en cas d'urgence, ce qu'a également confirmé I _____. Contrairement à ce que suggère l'appelante, sa proposition plaide en faveur de la rémunération des heures de présence, puisque l'employeuse pouvait faire cette économie si l'intimé rentrait chez lui en l'absence de consultation. 4.2.6 En définitive, l'ensemble des éléments au dossier conduit la Chambre d'appel à retenir, à l'instar du Tribunal, que les

parties avaient la réelle et commune intention de fixer le salaire horaire de l'intimé à 120 fr. par heure de présence lorsqu'elles ont conclu le contrat de travail, puisqu'elles ont exécuté leur accord de la sorte pendant une année et demie et que l'appelante n'a pas démontré avoir été dans l'erreur en s'acquittant de ce salaire, ni que l'intimé ne pouvait pas partir de l'idée qu'il s'agissait du salaire horaire par heure de présence. L'appelante ne dispose ainsi d'aucune prétention envers l'intimé en restitution de salaires trop perçus (cf. également C/2_____/2021), si bien qu'elle ne peut se prévaloir de la compensation pour s'opposer au paiement des sommes qu'elle lui doit. Les chiffres 3 à 6 et 10 du dispositif du jugement entrepris seront par conséquent confirmés, étant précisé que l'appelante ne remet pas en cause les calculs opérés par le Tribunal.

E. 5

L'appelante reproche au Tribunal de l'avoir condamnée à verser 5'033 fr. 40 à l'intimé en compensation des indemnités chômage qu'il n'avait pas perçues, alors que la résiliation immédiate par l'employé était injustifiée, tardive et que l'intimé ne souffrait d'aucun dommage au vu de la décision de suspension de la Caisse cantonale de chômage jusqu'à droit jugé dans la présente procédure. 5.1.1 Aux termes de l'art. 337 al. 1 1ère phrase CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. 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). Ont notamment été admis comme justes motifs invoqués par l'employé: la modification subséquente unilatérale et immédiate du contrat par l'employeur (arrêt du Tribunal fédéral 4A_84/2011 du 15 avril 2011 consid. 5; WYLER/HEINZER/WITZIG, Droit du travail, 2024, p. 813-814), le refus ou retard dans le paiement du salaire, malgré une mise en demeure (arrêts du Tribunal fédéral 4A_192/2008 du

E. 9

octobre 2008 consid. 4 ; 4C_203/2000 du 2 avril 2001 consid. 4c). S'il existe un juste motif, la résiliation avec effet immédiat doit être donnée sans tarder sous peine de déchéance. Si elle tarde à agir, la partie concernée donne à

- 26/29 -

C/4936/2021 penser qu'elle a renoncé à la résiliation immédiate, respectivement qu'elle peut s'accommoder de la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat. Les circonstances du cas concret déterminent le laps de temps dans lequel on peut raisonnablement attendre de la partie qu'elle prenne la décision de résilier le contrat immédiatement (arrêts du Tribunal fédéral 4A_481/2020 du 10 juin 2021 consid. 3 et 4.3; 4A_341/2019 du 15 mai 2020 consid. 4.1). De manière générale, la jurisprudence considère qu'un délai de réflexion de deux à trois jours ouvrables est suffisant pour réfléchir et prendre des renseignements juridiques, étant précisé que les week-ends et jours fériés ne sont pas pris en considération. Un délai supplémentaire est toléré s'il se justifie par les exigences pratiques de la vie quotidienne et économique (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2; arrêts du Tribunal fédéral 4A_341/2019 du 15 mai 2020 consid. 4.1; 4A_206/2019 du 29 août 2019 consid. 4.2.2). De même, un délai de réflexion étendu sera accordé lorsque l'événement déclencheur survient pendant les fêtes de Noël ou les fêtes pascales (arrêt du Tribunal fédéral 4C_291/2005 du 13 décembre 2005 consid. 3.2; WYLER/HEINZER/WITZIG, Droit du travail, 2024, p. 816). La résiliation d'un contrat est un droit formateur; un seul des

cocontractants peut modifier unilatéralement, par sa seule manifestation de volonté, la situation juridique de l'autre partie (ATF 135 III 441 consid. 3.3; 133 III 3602 consid. 8.1.1). L'exercice d'un droit formateur est univoque, sans condition et revêt en principe un caractère irrévocable (ATF 135 III 441 consid. 3.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_129/2022 du 27 octobre 2022 consid. 3.1.1), sauf accord contraire des parties (WYLER/HEINZER/WITZIG, Droit du travail, 2024, p. 822).

5.1.2 Conformément à l'article 337b al. 1 CO, lorsque la résiliation immédiate du contrat résulte de sa violation par l'une des parties, celle-ci doit réparer intégralement le dommage causé, compte tenu de toutes les prétentions découlant des rapports de travail.

5.2.1 Dans un premier grief, l'appelante fait valoir que la démission n'était pas justifiée puisque l'interprétation du contrat démontrait que les parties avaient convenu d'une rémunération calculée sur les heures de consultation et qu'elle avait uniquement procédé à une rectification de son erreur. Or et comme examiné ci-avant, l'interprétation du contrat a démontré que les parties avaient convenu de rémunérer les heures de présence de l'employé et non les heures de consultation. Partant, le grief de l'appelante se révèle infondé. En l'absence d'autre grief sur ce point, le jugement entrepris sera confirmé en tant qu'il retient que l'intimé disposait d'un juste motif pour mettre fin au contrat de manière immédiate.

5.2.2 L'appelante soutient ensuite que la résiliation immédiate du contrat de travail était tardive et devait donc être considérée comme injustifiée, puisqu'elle était

- 27/29 -

C/4936/2021 intervenue plus d'une semaine après "l'annonce effective de la correction effectuée" par elle, l'intimé étant revenu sur sa première résiliation immédiate du 23 décembre 2020 et n'ayant ainsi résilié que le 30 décembre 2020. Son grief est infondé. En effet, les parties se sont rencontrées le 14 décembre 2020 afin de discuter de la problématique des salaires que l'intimé aurait, selon l'appelante, perçus en trop, ce qu'il a contesté. Elle l'a alors informé qu'elle lui reviendrait avec une proposition d'arrangement, ce qu'elle a fait le 22 décembre 2020. Ce n'est qu'à compter de cette date que l'intimé avait pleinement connaissance de la position ferme de l'appelante. En résiliant son contrat avec effet immédiat le lendemain, l'intimé a incontestablement respecté le délai imposé par la jurisprudence. Cela étant, il s'est rétracté le 26 décembre 2020, expliquant avoir eu des remords à abandonner ainsi le personnel paramédical et ses confrères pendant les fêtes. Il est donc revenu travailler, manifestement d'entente avec son employeuse, jusqu'à ce que son avocat le conseille et qu'il confirme sa résiliation immédiate le 30 décembre 2020, soit cinq jours ouvrables après l'évènement déclencheur. Bien que la résiliation immédiate doive en principe intervenir dans les deux à trois jours ouvrables, une durée plus longue est tolérée dans certaines circonstances, notamment lorsque les faits se produisent pendant les fêtes de Noël, comme en l'espèce. Dans ces conditions, il y a lieu de retenir que la résiliation immédiate est intervenue en temps utile, ce d'autant plus que le délai de cinq jours comprend in casu la veille de Noël, qui n'est pas considérée comme un jour férié. Le grief de l'appelante est par conséquent rejeté.

5.2.3 L'appelante fait enfin valoir que l'intimé ne subissait aucun dommage du fait que la Caisse cantonale de chômage ne lui avait pas donné l'ensemble des droits suite à la résiliation immédiate, puisque la Caisse avait suspendu l'instruction de l'opposition à sa décision y relative jusqu'à droit jugé dans la présente procédure et que dans le cas où elle-même y succomberait, la Caisse reviendrait sur sa décision et couvrirait la différence réclamée par l'intimé à titre de dommage. Son grief est fondé. En effet, le dommage allégué par l'intimé correspond à la différence entre ce qu'il a

perçu de l'assurance-chômage en mars 2021 et ce qu'il aurait dû percevoir sans pénalité de chômage et sur la base d'un gain assuré fondé sur la rémunération de ses heures de présence. Or, la décision par laquelle la Caisse de chômage a suspendu le droit à l'indemnité de l'intimé pendant 38 jours est motivée par l'absence de motif valable de résiliation et précise qu'elle est provisoire et pourra être revue à l'issue de la procédure prud'homale. L'intimé y a d'ailleurs fait opposition et la Caisse de chômage en a suspendu l'instruction au motif que son issue dépendait de celle de la présente procédure. L'intimé a également contesté les décomptes d'indemnité faisant état d'un gain assuré erroné,

- 28/29 -

C/4936/2021 calculé sur la base du salaire communiqué par l'appelante et qui était fondé sur les heures de consultation au lieu des heures de présence. Les pénalités de chômage et le montant des indemnités journalières ne revêtent donc pas un caractère définitif et seront corrigés par la Caisse de chômage compte tenu de l'issue du litige, la résiliation immédiate étant justifiée et le salaire de l'intimé étant fondé sur les heures de présence. Dans ces conditions, l'intimé ne souffre d'aucun dommage en lien avec la suspension provisoire de son droit à l'indemnité et avec la quotité de celle-ci. Partant, il sera débouté de sa prétention y relative. Le chiffre 7 du dispositif du jugement entrepris sera par conséquent annulé. 6. L'appelante remet en cause le certificat de travail en tant qu'il comporte la mention "nous quitte libre de tout engagement". Elle fait valoir qu'une telle mention équivaldrait à donner à l'intimé un solde de tout compte, alors que des procédures civiles (C/2_____/2021) étaient en cours pour récupérer les montants versés en trop à l'employé. Or, au vu de l'issue du litige, les prétentions de l'employeuse sont infondées et l'intimé ne doit plus rien à l'appelante, si bien que son grief se révèle infondé. De plus, l'expression "libre de tout engagement" signifie davantage que l'employé est libre de s'engager auprès d'un nouvel employeur, sans que des clauses contractuelles, telles qu'une clause de non-concurrence, n'y fasse obstacle. Partant, le chiffre 9 du dispositif du jugement entrepris sera confirmé. 7. La valeur litigieuse étant inférieure à 50'000 fr., il ne sera pas prélevé 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 dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 29/29 -

C/4936/2021 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes :

A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 22 avril 2024 par A_____ SA contre le jugement JTPH/436/2023 rendu le 18 décembre 2023 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/4936/2021. Au fond : Annule le chiffre 7 du dispositif du jugement entrepris. Confirme ce jugement pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens d'appel. Siégeant : Madame Ursula ZEHETBAUER GHAVAMI, présidente; Madame Monique FORNI, Monsieur Aurélien WITZIG, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, 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.