

GE_GERICHTE CAPH/12/2017 vom 16. Januar 2017

GE Cour de justice, 2017-01-16, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_12_2017

FR: GE_GERICHTE CAPH/12/2017 du 16 janvier 2017

IT: GE_GERICHTE CAPH/12/2017 del 16 gennaio 2017

Erwägungen

E. 17

janvier au 16 juillet 2014 pour arriver à échéance le 31 janvier 2015. Elle pouvait ainsi prétendre à une somme de 17'193 fr. 25 à titre de salaire jusqu'au terme des rapports de travail, plus intérêts moratoires au taux de 5 % l'an dès le 1er février 2015. A et B_____ ne pouvaient exciper de compensation avec le montant de 5'976 fr. 80 correspondant au montant dont elles s'étaient acquittées à l'égard de Me R_____, avocat. En effet, ce montant correspondait à des notes de frais et d'honoraires que C_____ avaient présentées à la suite de conseils de cet avocat et A et B_____ n'avaient pas prouvé que ces conseils n'étaient pas en relation avec la gestion des établissements. E. a. C_____ a occupé un nouvel emploi de directrice adjointe dans un EMS du 1er octobre au 31 décembre 2014. Elle a perçu à ce titre un salaire brut de

- 9/23 -

C/19209/2014-5 12'108 fr. 25 pour le mois d'octobre, 12'108 fr. 25 pour le mois de novembre et 15'135 fr. 30 pour le mois de décembre. Son contrat a pris fin le 31 décembre 2014 sans qu'aucun reproche n'ait été formulé à son égard, étant précisé que son poste d'adjointe de direction venait d'être créé n'avait pas été maintenu pour des raisons organisationnelles de l'EMS en cause (tém. S_____). C_____ n'a, depuis lors, par retrouvé d'emploi. b. C_____ a reçu des A et B_____ son dernier salaire complet de 12'337 fr. 10 pour le mois de septembre 2014. Pour le mois d'octobre, elle a reçu le montant non contesté de 228 fr. 85 correspondant à la différence de salaire qu'elle percevait des A et B_____ et celui perçu de son nouvel employeur, ainsi que 19 fr.10 à titre de 13e salaire. Enfin, elle a perçu le montant de 3'084 fr. 25 à titre de 13e salaire pour les mois de juillet à septembre 2014, soit un montant total de 3'332 fr. 20. c. Le 19 avril 2013, Me R_____, avocat, a fait parvenir à la résidence de I_____, à l'attention de C_____, une facture de 756 fr. relative à l'activité qu'il a déployée du 1er au 31 mars 2013 dans le cadre de litige relatif à « Monsieur T_____ – U_____ ». Le 30 septembre 2013, il a fait parvenir une facture de 5'220 fr. 80 à B_____, à l'attention de C_____, pour son activité entre le 21 décembre 2012 et le 30 septembre 2013 relative à « Droit du travail – problèmes employés ». Dans ces factures il était fait mention de nombreux entretiens et courriers échangés entre Me R_____ et C_____. Par pli du 10 avril 2014 aux A et B_____ – qui s'interrogeaient sur le fait que Me R_____ représentait C_____ dans le cadre de son licenciement alors qu'ils les avaient précédemment représentées – l'avocat précité a contesté avoir jamais représenté lesdites A et B_____. Il a précisé qu'un premier mandat lui avait été confié par C_____ et avait été exercé pour la défense de cette dernière aux côtés de l'avocat qui représentait A et B_____, car C_____ voulait s'assurer que ses intérêts étaient sauvegardés, indépendamment de ceux éventuellement moins concrets de ses employeurs dans le cas concerné. Il avait ensuite conseillé C_____ ponctuellement, toujours dans le

même objectif de la sauvegarde de ses droits personnels dans son cadre professionnel. Son devoir de fidélité s'attachait donc à C_____ à l'exclusion des A et B_____, qui ne l'avaient jamais mandaté et sa note d'honoraires adressée à C_____ avait

- 10/23 -

C/19209/2014-5 été payée par A et B_____ du fait qu'elles avaient accepté de la prendre en charge dans le cadre des rapports internes avec son employée. EN DROIT 1. L'appel est recevable pour avoir été interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans le délai utile de 30 jours (art. 145 al. 1 let. b et 311 al. 1 CPC) et selon la forme prescrite par la loi (art. 130, 131 et 311 CPC), à l'encontre d'une décision finale (art. 308 al. 1 let. a CPC) rendue dans une affaire patrimoniale dont la valeur litigieuse est, compte tenu de la quotité des prétentions contestées en première instance, supérieure à 10'000 fr. (art. 91 et 308 al. 2 CPC). L'appel joint est également recevable (art. 313 al. 1 CPC). Par souci de simplification, A et B_____ seront désignées comme "les appelantes" et C_____ comme "l'intimée". 2. La présente cause revêt un caractère international en raison du domicile français de l'intimée. Les parties ne contestent à juste titre pas la compétence internationale des juridictions suisses pour trancher le présent litige, dans la mesure où les parties étaient liées par un contrat de travail au sens des art. 319 ss CO et que l'intimée accomplissait habituellement son travail à Genève [art. 19 de la Convention du 30 octobre 2007 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale (Convention de Lugano; RS 0.275.12)]. Elles ne contestent également pas la compétence à raison du lieu et de la matière des juridictions prud'homales genevoises [art. 115 al. 1 LDIP (RS 291); art. 1 al. 1 let. a LTPH (RS/GE E 3 10)]. Le droit suisse est en outre applicable (art. 121 al. 1 LDIP). 3. 3.1 L'appel peut être formé pour violation du droit et/ou constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). La Chambre de céans dispose d'un pouvoir de cognition complet et revoit librement les questions de fait comme les questions de droit (art. 310 CPC). En particulier, il contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3). 3.2 La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la présente procédure est soumise aux maximes des débats et de disposition (art. 55 CPC cum art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC et art. 58 CPC). La procédure ordinaire est applicable (art. 219 et 243 CPC).

- 11/23 -

C/19209/2014-5 4. 4.1 Aux termes de l'art. 317 al. 1 CPC, qui régit de manière complète et autonome l'admission d'allégations et d'offres de preuve nouvelles en appel, y compris dans les procédures soumises à la maxime inquisitoire simple (ATF 138 III 625 consid. 2.2), de tels faits et moyens probatoires ne sont pris en considération que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et s'ils 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). Il appartient au plaideur qui entend se prévaloir en appel d'un fait ou d'un moyen de preuve qui existait déjà lors de la procédure de première instance de démontrer qu'il a fait preuve de la diligence requise, ce qui implique notamment d'exposer précisément les raisons pour lesquelles le fait ou le moyen de preuve n'a pas pu être invoqué devant l'autorité précédente (arrêts du Tribunal fédéral 5A_445/2014 du 28 août 2014 consid. 2.1; 5A_739/2012 du 17 mai 2013 consid. 9.2.2 et 4A_334/2012 du 16 octobre 2012 consid. 3.1). Les faits notoires ne doivent être ni allégués ni prouvés. Constituent notamment des tels faits les inscriptions au Registre

du commerce, accessibles au public par internet (art. 151 CPC; arrêt du Tribunal fédéral 4A_645/2011 du 27 janvier 2012 consid. 3.4.2). Les faits et moyens de preuve nouveaux présentés tardivement doivent être déclarés irrecevables (JEANDIN, Code de procédure civile commenté, Bohnet/Haldy/Jeandin/Schweizer/Tappy [éd.], 2011, n. 3 ad art. 317 CPC). 4.2 En l'espèce, les informations contenues dans les pièces 33 à 35 produites par l'intimée constituent des faits notoires s'agissant d'extraits du Registre du commerce et la pièce 30 atteste d'un fait survenu simultanément au prononcé du jugement querellé, de sorte qu'elle ne pouvait pas être produite en première instance, et a été déposée sans retard. Ces pièces ainsi que les allégués de fait y relatifs seront donc admis. En revanche, les pièces 31 et 32 produites l'intimée, ainsi que les allégués de fait y relatifs, seront déclarés irrecevables car ces pièces attestent de faits déjà survenus et l'intimée n'explique pas les raisons pour lesquelles elle n'a pas pu les invoquer devant le premier juge. 5. Les appelantes font grief au Tribunal d'avoir considéré le licenciement de l'intimée comme étant abusif. 5.1 Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail prévaut la liberté de la résiliation, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le

- 12/23 -

C/19209/2014-5 droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO), lesquelles concrétisent avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit (ATF 132 III 115 consid. 2.1 ; 131 III 535 consid. 4.1; 125 III 70 consid. 2.a). L'article 336 al. 1 et 2 CO énumère huit cas dans lesquels la résiliation est abusive. Cette liste n'est toutefois pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2; 131 III 535 consid. 4). Le caractère abusif d'une résiliation peut découler non seulement de ses motifs, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit. Même lorsqu'elle résilie un contrat de manière légitime, la partie doit exercer son droit avec des égards. En particulier, elle ne peut se livrer à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Ainsi, un comportement violant manifestement le contrat, par exemple une atteinte grave au droit de la personnalité dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître cette dernière comme abusive. En revanche, un comportement qui ne serait simplement pas convenable ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas. Il n'appartient pas à l'ordre juridique de sanctionner une attitude seulement incorrecte (ATF 132 III 115 consid. 2.1 à 2.5 ; 131 III 535 consid. 4.2 ; arrêt 4A_419/2007 du 29 janvier 2008 consid. 2.3 ; arrêt 4A_325/2008 du 6 octobre 2008 consid. 2.2 ; 4C.174/2004 du 5 août 2004 consid. 2.1). S'agissant de la casuistique, il a, par exemple, été jugé qu'en renvoyant un collaborateur en raison d'une mésentente avec le chef de service, sans avoir cherché au préalable à désamorcer le conflit, l'employeur prononçait un licenciement abusif (ATF 132 III 115 consid. 2.2 et les références cités = JT 2006 I 152 = JAR 2006, 389 ; AUBRY GIRARDIN, Licenciement abusif et jurisprudence récente, in SJ 2007 II 51 ss, 67). En revanche, le fait pour l'employeur d'avoir affirmé à son collaborateur qu'il ne serait pas licencié et de lui notifier son congé une semaine plus tard est un comportement qui n'est certes pas correct, mais qui ne rend pas à lui seul le congé abusif (ATF 132 III 115 consid. 4.2). Le Tribunal fédéral a également considéré que le congé n'était pas abusif lorsqu'il était donné au

travailleur qui, en raison de son caractère difficile, crée une situation conflictuelle qui nuit notablement au travail en commun (ATF 136 III 513 consid. 2.5 ; ATF 132 III 115 consid. 2.2 p. 117; ATF 125 III 70 consid. 2c p. 74). En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif (ATF 123 III 246 consid. 4b). En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé

- 13/23 -

C/19209/2014-5 abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de "preuve par indices". De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1). Le juge établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées (art. 157 CPC). L'appréciation du caractère abusif du licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances du cas d'espèce (ATF 132 III 115 consid. 2.5 et les références citées). 5.2.1 En l'espèce, s'agissant des circonstances dans lesquelles le licenciement est intervenu, il ne peut être reproché aux appelantes d'avoir organisé une réunion pour annoncer son licenciement à l'intimée et lui en expliquer oralement les raisons puisqu'elles auraient légitimement pu se contenter de lui envoyer un courrier lui annonçant la résiliation du contrat de travail. Le fait que cet entretien ne se soit pas déroulé dans les locaux des appelantes n'est également pas relevant. En revanche, la décision de libérer immédiatement un employé de son obligation de travailler n'est généralement pas critiquable, celle concernant l'intimée avait uniquement pour but de l'empêcher de communiquer avec les autres employées. C'est pour cette même raison que l'intimée a été accompagnée dans ses déplacements jusqu'à son départ des locaux. En effet, cette surveillance n'était pas justifiée puisque l'intimée n'avait pas accès à des données que l'on peut considérer comme sensibles. Contrairement à l'employé d'une banque qui pourrait tenter de s'approprier les clients de la banque avant son départ, on ne peut guère imaginer que l'intimée ait pu détourner la clientèle des EMS des appelantes. Ces deux mesures – libération de l'obligation de travailler et accompagnement de l'intimée – avaient pour finalité de permettre aux appelantes de mettre l'intimée à l'écart afin d'annoncer le départ de celle-ci, selon sa propre version des faits aux autres employés, ce qui a été fait le jour même par un communiqué. Or, en agissant ainsi, les appelantes ont laissé supposer à ces derniers que le licenciement de l'intimée pouvait se fonder sur des motifs graves alors qu'il n'en était rien. Dès lors, la manière dont le congé a été donné à l'intimée a bien été abusive. 5.2.2 En outre, c'est avec raison que le Tribunal a considéré que les raisons pour lesquelles l'intimée a été licenciée ne sont pas établies. Les appelantes font valoir, d'une manière toute générale, que l'intimée avait des lacunes en matière de gestion du personnel sans toutefois le démontrer. Les licenciements auxquels a procédé l'intimée ne sont pas critiquables et n'ont d'ailleurs pas été contestés par les employés concernés. L'aide-soignante dont elle

- 14/23 -

C/19209/2014-5 voulait se séparer et qui, sur insistance de J_____ a été reclassée, a finalement été licenciée, directement par un membre du bureau, pour suspicion de vol. Les trois infirmières licenciées en été 2013 l'ont été car elles s'étaient mises en arrêt maladie

afin de protester contre la sévérité de leur supérieur, de sorte que leur comportement perturbait le bon fonctionnement des EMS. A cet égard, on relèvera qu'à nouveau seul J_____ a critiqué le travail de l'intimée, à l'exclusion du reste du bureau. S'agissant du manque de coopération allégué entre l'intimée et les différents sous- directeurs engagés par les appelantes on relèvera que le premier est parti spontanément sans que l'intimée n'ait formulé de reproche à son égard et que le second a été licencié après que tout le monde se fut accordé sur le fait qu'il ne disposait pas de toutes les qualités requises à son poste. On ne saurait donc faire grief à l'intimée de ces deux départs. Le dernier sous-directeur est arrivé dans un contexte particulier, induit par le fait que l'on avait imposé à l'intimée de collaborer de nombreux mois avec le second sous-directeur qui ne donnait pas satisfaction. Il est également établi que ce sous-directeur avait d'emblée et délibérément, pris la décision de contrôler le travail de sa supérieur et qu'il ne cessait de remettre en cause son mode de travailler. On ne peut donc à nouveau pas reprocher à l'intimée de s'être plainte du comportement de son adjoint direct. La Présidente des A et B_____ a d'ailleurs admis que les reproches formulés par l'intimée à l'égard de O_____ n'étaient pas tous dénués de fondement. Au vu de ce qui précède, il apparaît que c'est bien plutôt sur l'insistance de J_____, qui ne supportait pas la personnalité de l'intimée et désirait son départ depuis plusieurs mois, ce qu'il a ouvertement admis, que l'intimée a été licenciée. D'ailleurs, il n'a pas été établi que le comportement de l'intimée ait été à l'origine d'un dysfonctionnement des établissements. Les appelantes ont ainsi agi abusivement par pure convenance personnelle – vraisemblablement par lassitude au regard des remarques incessantes de J_____ au sujet de l'intimée – et en faisant abstraction de l'intérêt légitime de l'intimée à conserver un emploi dans lequel elle s'investissait pleinement depuis des années sans que des manquements puissent lui être reprochés.

5.2.3 Dans ces circonstances, on ne voit pas que le premier juge ait violé l'art. 336 CO en qualifiant d'abusive la résiliation du contrat de travail.

6. Les parties contestent la quotité de la somme de 50'000 fr. nette arrêtée par le Tribunal au titre de l'indemnité pour licenciement abusif due à l'intimée, les appelantes l'estimant trop élevée et l'intimée la trouvant trop basse.

6.1 La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité qui ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur,

- 15/23 -

C/19209/2014-5 est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances (art. 336a al. 1 et 336a al. 2 CO). L'indemnité prévue à l'art. 336a CO a une double finalité, punitive et réparatrice, quand bien même elle ne consiste pas en des dommages-intérêts au sens classique. Elle est en effet due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage; revêtant un caractère sui generis, elle s'apparente à la peine conventionnelle (arrêt du Tribunal fédéral 4C.370/2006 du 20 février 2007, consid. 3.1.1). Le juge fixe l'indemnité en équité en fonction de toutes les circonstances (art. 4 CC; ATF 136 III 552 consid. 6.5; 123 III 246 consid. 6c = JdT 1998 I 300); il doit notamment tenir compte de la gravité de la faute de l'employeur, d'une éventuelle faute concomitante du travailleur, de la manière dont s'est déroulée la résiliation, de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur licencié, de la durée des rapports de travail, de leur étroitesse, des effets économiques du licenciement, de l'âge du travailleur, d'éventuelles difficultés de réinsertion dans la vie économique et de la situation économique des parties (arrêt du Tribunal fédéral 4C.370/2006 précité; ATF 123 III 391 consid. 3c ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_485/2015 du 15 février 2016 consid. 4.1). Le salaire déterminant est le salaire brut, auquel s'ajoutent

les autres prestations de l'employeur revêtant un caractère salarial, comme le treizième salaire. Il convient de se fonder sur le salaire du dernier mois ou la moyenne des salaires de la dernière année (ATF 136 III 552 consid. 6.5 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_485/2015 du 15 février 2016 consid. 4.1 et les références citées). La partie qui entend demander une indemnité pour congé abusif fondée sur l'art. 336a CO doit faire opposition audit congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé et doit introduire son action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat (art. 336b al. 1 et 2 CO).

6.2 En l'espèce, il n'est pas contesté en appel que l'intimée a respecté les règles de procédure, à savoir qu'elle a fait opposition au congé par écrit auprès des appelantes avant la fin du délai de congé et qu'elle a agi en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat de travail. La quotité de l'indemnité querellée (50'000 fr.) correspond à un peu moins de quatre mois du salaire brut moyen perçu par l'intimée (13ème salaire compris). Ce montant est approprié aux circonstances puisqu'il tient équitablement compte de l'âge de l'intimée lors du congé – 49 ans – et du fait qu'il lui a été difficile de retrouver un emploi à cet âge, à la suite de son licenciement. Cela étant, l'intimée ne retrouvera, certes, vraisemblablement pas un emploi de directrice d'EMS. Cela est toutefois dû à la rareté de ces postes puisqu'il n'a pas été allégué ni établi que les appelantes auraient dénigré l'intimée auprès d'autres

- 16/23 -

C/19209/2014-5 chefs d'établissements. En outre, avant d'être directrice l'intimée avait travaillé pendant vingt ans en qualité de responsable _____ d'un EMS, de sorte que le marché de l'emploi ne s'est pas réduit pour elle aux seuls postes de directeurs d'EMS. Par ailleurs, si l'intimée n'a commis aucune faute, une faute grave à son égard ne peut non plus être imputée aux appelantes, puisqu'elles se sont contentées de lui reprocher de ne pas disposer, de leur point de vue, des compétences nécessaires à son poste. On ne saurait comparer cette situation à celle où un employeur reproche faussement à un employé d'avoir commis un acte répréhensible. En outre, si les appelantes ont pu laisser croire aux autres employés que l'intimée avait été licenciée en raison d'une faute qu'elle aurait pu commettre, elles n'ont toutefois pas diffamé l'intimée auprès de ceux-ci. Certes, l'intimée a travaillé de longues années pour l'une des appelantes avant de devenir directrice des établissements des deux appelantes. Toutefois, son licenciement doit être mis en lien avec ce dernier poste dans le cadre duquel lesdites appelantes ont reproché à l'intimée de ne pas avoir les qualités requises pour ce poste. Par ailleurs, les appelantes ne soutiennent pas que leur situation économique ne leur permettrait pas de s'acquitter de la somme de 50'000 fr. fixée par le premier juge. Au vu de ce qui précède, la Cour retiendra que l'indemnité pour licenciement abusif allouée par les premiers juge à l'intimée n'est ni excessive, ni insuffisante, de sorte que le jugement entrepris peut être confirmé sur ce point. 7. L'intimée reproche aussi au Tribunal de ne pas lui avoir accordé d'indemnité pour tort moral et réclame à ce titre le paiement d'une indemnité de 12'337 fr. 10, soit l'équivalent d'un mois de salaire brut. 7.1 L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité (art. 328 al. 1 CO). En particulier, il doit veiller à ne pas porter atteinte à la considération sociale de son employé, qui englobe notamment l'honneur personnel et professionnel ainsi que la considération dans et à l'extérieur de l'entreprise (arrêts du Tribunal fédéral 4C.253/2001 du 18 décembre 2011 ; 4C.46/2006 du 12 avril 2006 consid.

3.1; DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2013, nos 13 et 15 ad art. 328 CO). 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

- 17/23 -

C/19209/2014-5 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).

L'indemnité de l'art. 336a CO couvre en principe tout le tort moral subi par le travailleur licencié. Le Tribunal fédéral admet toutefois l'application cumulative de l'art. 49 CO dans des situations exceptionnelles, lorsque l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur est grave au point qu'une indemnité correspondant à six mois de salaire ne suffit pas à la réparer (ATF 135 III 405 consid. 3.1 ; arrêts du Tribunal fédéral 4C.463/1999 consid. 9c, non publié in ATF 126 III 395; 4C.177/2003 du 21 octobre 2003 consid. 4.). Il en va ainsi de propos à caractère sexuel et de gestes déplacés tenus par un supérieur hiérarchique à l'encontre d'une de ses employées, laquelle subit une atteinte particulièrement grave à sa santé physique et psychique. Il en est de même des reproches à caractère diffamatoire, n'ayant aucun lien de connexité avec la relation de travail, que l'employeur adresse au travailleur à l'occasion de son licenciement (WYLER, Droit du travail, 2014, p. 661), ou encore au dénigrement du second par le premier vis-à-vis de tiers et notamment de futurs employeurs potentiels du travailleur congédié (ATF 135 III 405 consid. 3.2). Le Tribunal fédéral a admis l'octroi d'une indemnité à un travailleur licencié de manière brutale, forcé à quitter immédiatement les lieux, après treize ans passés au sein de l'entreprise sans que du temps ne lui ait été laissé pour prendre congé de ses collègues, et qui en a ressenti une forte humiliation (arrêt du Tribunal fédéral 4C.259/2004 du 11 novembre 2014 consid. 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 (BREHM, Commentaire bernois, 1998, nos 20 et 23 ad art. 49 CO). 7.2 En l'espèce, l'intimée fait valoir qu'elle souffre actuellement d'un syndrome anxio-dépressif réactionnel et de problèmes physiques qu'elle attribue à son licenciement.

- 18/23 -

C/19209/2014-5 Certes, des reproches injustifiés ont été formulés à l'encontre de l'intimée pour justifier ce licenciement qui, comme retenu était abusif. En revanche, si les appelantes ont reproché à l'intimée de ne pas avoir les compétences nécessaires à l'exercice de son poste, elles ne l'ont cependant pas dénigrée auprès de tiers ou devant des autres employés. En outre, ce n'est que tard le soir, hors de la présence des autres employés, qu'elle a été accompagnée de deux personnes du bureau pour récupérer ses affaires personnelles, de sorte qu'elle n'a pu subir une humiliation de ce fait. Il apparaît dès lors que l'intimée n'a pas

commis d'atteinte illicite à la personnalité de l'intimée, en particulier pas de la gravité requise par la jurisprudence, qui justifierait que cette dernière ait réagi à son licenciement par un syndrome anxio-dépressif. En effet, s'il n'est pas contesté que l'intimée a souffert d'un tel trouble, il ne peut pas être raisonnablement retenu que toute autre personne, licenciée pour les mêmes raisons et de la même manière que l'intimée aurait immanquablement subi le même trouble. L'appelante n'a donc pas droit à une indemnité pour tort moral et sera déboutée de ses conclusions sur ce point. 8. Les appelantes – qui ne contestent pas que le contrat de travail de l'intimée a pris fin au mois de janvier 2015 – reprochent au Tribunal d'avoir omis de prendre en considération une somme de 3'332 fr. 20 (228 fr. 85, 19 fr. 10 et 3'084 fr. 25) déjà versée à l'intimée entre octobre 2014 et janvier 2015 et de ne pas avoir tenu compte de la somme de 13'117 fr. 25, correspondant au salaire que celle-ci aurait dû obtenir auprès de son nouvel employeur si elle n'avait pas été licenciée avant fin janvier 2015. 8.1 Selon l'art. 322 al. 1 CO, l'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective. On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par la suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé (art. 337c al. 2 CO par analogie; ATF 118 II 139 consid. 1 = JdT 1993 I 390 ; WYLER, Droit du travail, in JdT 2016 II 120). C'est en principe à l'employeur qu'incombe la preuve des conditions qui justifient une réduction de salaire (ATF 96 II 52 consid. 3). S'agissant d'un gain hypothétique, l'employeur doit prouver l'existence et le montant des gains imputables sur le salaire dû, le travailleur étant tenu de collaborer en vertu du principe de la bonne foi. Cette preuve est difficile à rapporter s'agissant du gain hypothétique. En principe, l'employeur peut se contenter de démontrer que dans la profession concernée, il existait au moment

- 19/23 -

C/19209/2014-5 concerné une demande de forces de travail (ATF 96 II 52 consid. 3 ; arrêt du Tribunal 4A_362/2015 du 1er décembre 2015 consid. 5.2 ; WYLER, op. cit.). 8.2 En l'espèce, les appelantes ne contestent pas que le contrat de travail de l'intimée a pris fin au mois de janvier 2015. Il est établi que les appelantes ont versé son salaire à l'intimée jusqu'au mois de septembre 2014 et qu'une somme totale de 3'332 fr. 20 lui a été versée ultérieurement, de sorte que ce dernier montant doit être porté en déduction du salaire dû par les appelantes à l'intimée pour les mois d'octobre 2014 à janvier 2015, 13ème salaire compris (soit 56'545 fr. 05 = 4 x 12'337 fr. 10 + 7'196 fr. 65). L'intimée ayant été immédiatement libérée de son obligation de travailler dès l'annonce de son congé, elle n'était donc plus tenue d'offrir ses services aux appelantes, raison pour laquelle elle a pu travailler pour un nouvel employeur avant l'échéance de son contrat de travail avec lesdites appelantes. Elle a ainsi occupé pendant trois mois un emploi en qualité de directrice-adjointe d'un autre EMS, pour un salaire total de 39'351 fr. 80 qui doit être porté en déduction du salaire qui lui est dû par les appelantes pour les mois d'octobre à décembre 2014. Toutefois, le poste précité n'existait pas précédemment et il a été finalement supprimé, sur décision de la direction de cet autre EMS, pour un motif d'organisation interne. Ce n'est donc pas l'intimée qui a renoncé à son salaire perçu au sein de cet EMS ni son comportement qui a mis fin à ce nouveau contrat de travail. Par ailleurs, les appelantes n'allèguent pas, ni ne démontrent, qu'il existait des postes de directeur ou directeur-adjoint à pourvoir dans d'autres EMS, en janvier 2015, de sorte que l'on ne saurait imputer un revenu hypothétique à l'intimée pour ledit mois de janvier 2015. C'est donc un montant

total de 13'861 fr. 05 (56'545 fr. 05 - 3'332 fr. 20 - 39'351 fr. 80) brut, et non net comme retenu à tort par le Tribunal, que les appelantes seront condamnées à verser à l'intimée au titre de solde de son salaire dû. Les appelantes n'ayant pas critiqué le dies a quo des intérêts moratoires fixés à 5% l'an dès le 1er février 2015 par le Tribunal, qui correspond aux termes des rapports de travail entre les parties, il n'y a pas lieu d'y revenir. 9. Les appelantes reprochent au Tribunal d'avoir considéré qu'elles n'avaient pas prouvé que les notes d'honoraires de Me R_____, avocat, concernant l'intimée à titre privé et d'avoir ainsi nié le bien-fondé de la compensation qu'elles

- 20/23 -

C/19209/2014-5 invoquaient avec le montant qu'elles avaient versé en paiement de ces notes d'honoraires. 9.1 L'art. 120 al. 1 CO permet à chacune des parties, qui sont débitrices l'une envers l'autre de sommes d'argent, de compenser sa dette avec sa créance, si les deux dettes sont exigibles. La compensation peut être opposée même si la créance est contestée (al. 2). 9.2 En l'espèce, selon l'art. 11 du règlement des directeurs des EMS, qui fait partie intégrante du contrat de travail de l'intimée, les appelantes se sont engagées à prendre en charge tous les frais de défense juridique de la directrice pour les questions relevant de son activité professionnelle. Il résulte par ailleurs clairement des courriers de Me R_____ que l'activité qu'il a déployée pour l'intimée relevait du cadre professionnel de cette dernière et qu'il a d'ailleurs agi aux côtés du conseil des appelantes. Il ne s'agissait en outre pas pour l'intimée de se faire représenter dans le cadre d'affaires privées mais de garantir ses droits en qualité de supérieure hiérarchique dans le cadre des établissements des appelantes. Dès lors que Me R_____ a agi au côté de leur conseil, les appelantes savaient pertinemment à quoi se rapportaient les factures de ce conseil, dont elles se sont acquittées. Faute de surcroît pour les appelantes de prouver que ces frais ont été rendus nécessaires à la suite d'une faute grave de l'intimée, il ne peut être exigé de cette dernière qu'elle les rembourse audites appelantes, dont elle n'est dès lors pas la débitrice. Par conséquent, c'est à juste titre que le Tribunal a refusé la compensation dont les appelantes se sont prévaluées à cet égard. 10. 10.1 Lorsque l'autorité d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de première instance (art. 318 al. 3 CPC). La quotité des frais judiciaires de première instance en 1'040 fr. n'étant pas contestées, ils seront confirmés. L'intimée a obtenu gain de cause sur le principe du caractère abusif de son licenciement mais qu'elle n'a reçu que les deux tiers de l'indemnité requise (50'000 fr. sur 74'000 fr.), elle a obtenu le paiement de son salaire (13'800 fr. au lieu des 17'000 fr. requis) et elle a été déboutée de ses conclusions en versement d'une indemnité pour tort moral (12'300 fr.). Les appelantes succombent en appel à l'exclusion de la conclusion portant sur la déduction de la somme de 3'332 fr. 20 que le premier juge a omis de prononcer en leur faveur et du fait que le solde du salaire dû à l'intimée devait être compris brut et non pas net de charges sociales.

- 21/23 -

C/19209/2014-5 Dès lors, il y a lieu de condamner les appelantes aux deux tiers des frais de la procédure de première instance (693 fr.), l'intimée devant s'acquitter du tiers restant (347 fr.) C'est à juste titre que le premier juge n'a pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). 10.2 Les frais judiciaires d'appel seront arrêtés au montant de 1'000 fr. (art. 69 et 71 RTMFC). Ils seront intégralement compensés avec l'avance de frais de même montant versée par les appelantes qui reste acquise à l'Etat (art. 111 al. 1 CPC). Ils seront mis à la charge des parties dans la même proportion que les frais de première instance, soit à raison de deux-tiers pour les appelantes (667 fr.) et un tiers pour l'intimée (333 fr.) (art. 95 al. 1 et

106 al. 1 CPC). Il n'est pas alloué de dépens d'appel (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 22/23 -

C/19209/2014-5 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5 : A la forme : Déclare recevables l'appel formé le 15 avril 2016 par A_____ et B_____ contre les chiffres 3, 5, 6 et 7 du dispositif du jugement JTPH/98/2016 rendu le 3 mars 2016 par le Tribunal des prud'hommes et l'appel joint formé le 3 juin 2016 par C_____ contre les chiffres 3 et 5 du dispositif dudit jugement. Au fond : Annule les chiffres 3, 6 et 7 du dispositif de ce jugement et statuant à nouveau : Condamne A_____ et B_____, prises conjointement et solidairement, à verser à C_____ la somme nette de 50'000 fr. plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er février 2015 au titre d'indemnité pour licenciement abusif. Condamne A_____ et B_____, prises conjointement et solidairement, à verser à C_____ la somme brute de 13'861 fr. 05, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er février 2015 au titre de solde de salaire. Invite la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales, légales et usuelles sur ce solde de salaire. Condamne A_____ et B_____, prises conjointement et solidairement, aux deux-tiers des frais de la procédure de première instance, soit 693 fr. Condamne C_____ au tiers des frais de la procédure de première instance, soit 347 fr. Condamne A_____ et B_____, prises conjointement et solidairement, à rembourser à C_____ la somme nette de 693 fr., à titre de participation aux frais de la procédure de première instance. Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais d'appel : Arrête les frais judiciaires d'appel à 1'000 fr. et les compense entièrement avec les avances de même montant déjà versées par A_____ et B_____, prises conjointement et solidairement, qui restent acquises à l'Etat.

- 23/23 -

C/19209/2014-5 Condamne A_____ et B_____, prises conjointement et solidairement, aux deux-tiers des frais de la procédure d'appel, soit 667 fr. Condamne C_____ au tiers des frais de la procédure d'appel, soit 333 fr. Condamne C_____ à rembourser à A_____ et B_____, prises conjointement la somme nette de 333 fr. à titre de participation aux frais de la procédure d'appel. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Valérie LAEMMEL-JUILLARD, présidente; Monsieur Bernard JEANNERET, juge employeur; Madame Béatrice BESSE, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, 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.