

GE_GERICHTE CAPH/150/2020 vom 4. August 2020

GE Cour de justice, 2020-08-04, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_150_2020

FR: GE_GERICHTE CAPH/150/2020 du 4 août 2020

IT: GE_GERICHTE CAPH/150/2020 del 4 agosto 2020

Erwägungen

E. 1.1

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

E. 1.2

Déposé dans le délai utile de trente jours et selon la forme prescrite par la loi (art. 145 al. 1 let. c et 311 al. 1 CPC), l'appel est recevable.

E. 1.3

La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC). En particulier, elle 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. Il incombe toutefois au recourant de motiver son appel (art. 311 al. 1 CPC), c'est-à-dire de démontrer le caractère erroné de la motivation attaquée (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_55/2017 du 16 juin 2017 consid. 5.2.3.2). Dans la mesure où la valeur litigieuse est supérieure à 30'000 fr., les maximes des débats (art. 55 al. 1 et 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC) sont applicables. La présente cause est en outre régie par la procédure ordinaire (art. 243 al. 1 et 2 a contrario CPC).

E. 2

L'appelante conclut préalablement à la confirmation de l'effet suspensif.

E. 2.1

A teneur de l'art. 315 al. 1 CPC, l'appel suspend la force de chose jugée et le caractère exécutoire de la décision dans la mesure des conclusions prises en appel.

E. 2.2

L'appel est par conséquent doté de l'effet suspensif automatique, sans qu'il n'y ait lieu de statuer à cet égard.

E. 3

L'appelante produit une pièce nouvelle en appel.

E. 3.1

Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte au stade de l'appel que s'ils sont invoqués ou produits sans retard

C/18145/2015-5 (let. a) et ne pouvaient l'être devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b). Pour les pseudo nova, il appartient au plaideur qui entend les invoquer devant l'autorité d'appel de démontrer qu'il a fait preuve de la diligence requise, ce qui implique notamment d'exposer précisément les raisons pour lesquelles le moyen de preuve n'a pas pu être produit en première instance (ATF 143 III 42 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 5A_636/2018 du 8 octobre 2018 consid. 3.3.3).

E. 3.2

En l'espèce, la pièce nouvelle produite est datée du 27 mars 2014 et est antérieure à la procédure de première instance. L'appelante n'expliquant pas les raisons pour lesquelles elle n'aurait pas pu produire ce moyen de preuve devant l'instance inférieure, cette pièce nouvelle est irrecevable, de même que les faits qui s'y rapportent.

E. 4

L'appelante se plaint d'une violation de son droit d'être entendue au motif que la décision attaquée ne serait pas suffisamment motivée.

E. 4.1

La jurisprudence a déduit du droit d'être entendu consacré par l'art. 29 al. 2 Cst. l'obligation pour le juge de motiver ses décisions. L'autorité n'a toutefois pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués par les parties, mais elle peut au contraire se limiter à ceux qui, sans arbitraire, lui paraissent pertinents (ATF 145 III 324 consid. 6.1; 143 III 65 consid. 5.2; 142 II 154 consid. 4.2; 134 I 83 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 5A_151/2020 du 13 mai 2020 consid. 3.1). Savoir si la motivation présentée est convaincante est une question distincte de celle du droit à une décision motivée. Dès lors que l'on peut discerner les motifs qui ont guidé le juge, le droit à une décision motivée est respecté (ATF 145 III 324 consid. 6.1; 141 V 557 consid. 3.2.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_344/2018 du 27 février 2019 consid. 2.3.1). Le juge n'a toutefois pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués par les parties, mais peut au contraire se limiter à l'examen des questions décisives pour l'issue du litige. Dès lors que l'on peut discerner les motifs qui ont guidé la décision de l'autorité, le droit à une décision motivée est respecté même si la motivation présentée est erronée. La motivation peut d'ailleurs être implicite et résulter des différents considérants de la décision ATF 141 V 557 consid. 3.2.1; arrêt du Tribunal fédéral 5D_34/2019 du 11 juin 2019 consid. 4.2). Une autorité judiciaire ne commet un déni de justice formel prohibé par l'art. 29 al. 2 Cst. que si elle omet de se prononcer sur des griefs qui présentent une certaine pertinence ou de prendre en considération des allégués et arguments importants pour la décision à rendre (ATF 143 III 65 consid. 5.2; 142 II 154 consid. 4.2; 141 V 557 consid. 3.2.1, arrêt du Tribunal fédéral 5A_151/2020 précité, ibidem).

- 20/31 -

C/18145/2015-5 Le droit d'être entendu est une garantie constitutionnelle de caractère formel, dont la violation doit en principe entraîner l'annulation de la décision attaquée indépendamment des chances de succès du recourant sur le fond (ATF 144 I 11 consid. 5.3; arrêt du Tribunal fédéral 2C_439/2019 du 16 septembre 2019 consid. 2.1). Par exception au principe de la nature formelle du droit d'être entendu, une violation de ce dernier est considérée comme réparée lorsque l'intéressé jouit de la possibilité de s'exprimer librement

devant une autorité de recours pouvant contrôler librement l'état de fait et les considérations juridiques de la décision attaquée, à condition toutefois que l'atteinte aux droits procéduraux de la partie lésée ne soit pas particulièrement grave (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1; arrêt du Tribunal fédéral 8C_615/2016 du 15 juillet 2017 consid. 4.2). Le droit d'être entendu n'est toutefois pas une fin en soi. Ainsi, lorsqu'on ne voit pas quelle influence la violation de ce droit a pu avoir sur la procédure, autrement dit, lorsque le renvoi de la cause à l'autorité précédente en raison de cette violation risquerait de conduire à une vaine formalité et à prolonger inutilement la procédure, il n'y a pas lieu d'annuler la décision attaquée (arrêt du Tribunal fédéral 5A_699/2014 du 24 octobre 2017 consid. 3.1.3 et les nombreuses références).

E. 4.2

En l'espèce, quand bien même le jugement querellé est succinct, en tant qu'il retient que la propriétaire de l'appelante ordonnait à l'intimée de délivrer des médicaments sans ordonnance, on parvient à discerner les motifs qui ont guidé la décision du premier juge. L'appelante d'ailleurs été en mesure de la critiquer de manière détaillée. En outre, l'appelant n'a pas fait état de ce que le Tribunal ne se serait pas prononcé sur des arguments essentiels qui auraient été invoqués ou n'en aurait pas tenu compte. Partant, le grief est infondé. Autre est la question de savoir si le Tribunal a correctement ou non apprécié les preuves recueillies. Par ailleurs, même à admettre une violation du droit d'être entendue de l'appelante, celle-ci serait de peu de gravité et pourrait être réparée devant la Cour, qui dispose d'un plein pouvoir d'examen en fait et en droit et devant laquelle l'appelante a pu s'exprimer pleinement. Elle serait donc sans conséquence. Les griefs soulevés par l'appelante à cet égard seront en tout état examinés dans les considérants qui suivent.

E. 5

L'appelante remet en cause l'intégralité du jugement entrepris, qui statue également sur l'indemnisation des heures supplémentaires et l'indemnité pour les jours de vacances non pris en nature, sous réserve du montant de 4'332 fr. 60 qu'elle reconnaît devoir à l'intimée.

- 21/31 -

C/18145/2015-5 Elle n'a toutefois formulé aucun grief sur les points précités, s'en remettant simplement à l'appréciation de la Cour à cet égard. Il n'y a dès lors pas lieu d'entrer en matière sur ces points, faute de motivation (art. 311 al. 1 a contrario CPC).

E. 6

L'appelante reproche au Tribunal d'avoir considéré que le licenciement de l'intimée avec effet immédiat n'était pas justifié. 6.1.1 L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 1ère phrase CO). 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). Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour "justes motifs" est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive. Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure. Par manquement, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_225/2018 du 6 juin 2019 consid. 4.1). Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance

essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat. Lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_225/2018 précité consid. 4.1). L'avertissement ne doit pas nécessairement comporter dans chaque cas une menace expresse de résiliation immédiate du contrat. Il n'en demeure pas moins qu'en avertissant le travailleur, l'employeur doit clairement lui faire comprendre qu'il considère le comportement incriminé comme inadmissible et que sa répétition ne restera pas sans sanction; le travailleur doit savoir quelle attitude ne sera plus tolérée à l'avenir (arrêts du Tribunal fédéral 4A_188/2014 du 8 octobre 2014 consid. 2.3; 4C_10/2007 du 30 avril 2007 consid. 2.1). La jurisprudence ne saurait poser des règles rigides sur le nombre et le contenu des avertissements dont la méconnaissance, par le travailleur, est susceptible de justifier un licenciement immédiat. Sont décisives, dans chaque cas particulier, entre autres circonstances, la nature, la gravité, la fréquence ou la durée des manquements reprochés au travailleur, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulés par l'employeur (ATF 127 III 153 consid. 1c ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_188/2014 du 8 octobre 2014 consid. 2.3). Il convient de ne pas perdre de vue que ce n'est pas l'avertissement en soi, fût-il assorti d'une menace de licenciement immédiat, qui justifie une telle mesure, mais

- 22/31 -

C/18145/2015-5 bien le fait que l'acte imputé au travailleur ne permet pas, selon les règles de la bonne foi, d'exiger de l'employeur la continuation des rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé (ATF 127 III 153 consid. 1c). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO); il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF 142 III 579 consid. 4.2 et les arrêts cités). Dans son appréciation, le juge doit notamment tenir compte de la position et de la responsabilité du travailleur, du type et de la durée des rapports contractuels, de la nature et de l'importance des manquements (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_225/2018 du 6 juin 2019 consid. 4.1). 6.1.2 Selon la jurisprudence, la partie qui veut résilier le contrat avec effet immédiat doit agir sans tarder à compter du moment où elle a connaissance d'un juste motif de licenciement, sous peine d'être déchue du droit de s'en prévaloir. Il s'agit-là d'une condition d'exercice du droit de résilier pour justes motifs de l'art. 337 al. 1 CO (arrêt du Tribunal fédéral 4A_372/2016 du 2 février 2017 consid. 5.1.2). Si elle tarde à agir, elle donne à penser qu'elle a renoncé au licenciement immédiat, respectivement qu'elle peut s'accommoder de la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 138 I 113 consid. 6.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_559/2016 du 18 janvier 2017 consid. 4.1 et les références citées). Les circonstances du cas concret déterminent le laps de temps dans lequel l'on peut raisonnablement attendre de l'intéressé qu'il prenne la décision de résilier le contrat immédiatement. 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 (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_559/2016 précité consid. 4.1 et les références citées). Un délai supplémentaire est toléré s'il se justifie par les exigences pratiques de la vie quotidienne et économique; l'on peut ainsi admettre une prolongation de quelques jours lorsque la décision doit être prise par

un organe polycéphale au sein d'une personne morale, ou lorsqu'il faut entendre le représentant de l'employé. Il faut par ailleurs distinguer selon que l'état de fait est clair ou qu'il appelle des éclaircissements. Dans ce dernier cas, il faut tenir compte du temps nécessaire pour élucider les faits (arrêts du Tribunal fédéral 4A_206/2019 du 29 août 2019 consid. 4.2.2 et les références citées; 4A_251/2015 du 6 janvier 2016 consid. 3.2.2). 6.1.3 Il est exclu d'invoquer comme justes motifs de congé immédiat des circonstances qui sont apparues après la déclaration de résiliation du contrat (ATF 121 III 467 consid. 5a). En procédure, il est toujours possible d'invoquer encore d'autres circonstances qui existaient au moment de la résiliation, mais qui n'avaient pas pu être invoquées parce qu'elles n'étaient pas ou ne pouvaient pas

- 23/31 -

C/18145/2015-5 être connues de l'auteur de la résiliation (ATF 142 III 579 consid. 4.3; 124 III 25 consid. 3c; arrêts du Tribunal fédéral 4A_610/2018 du 29 août 2019 consid. 4.2.1.; 4A_372/2016 du 2 février 2017 consid. 5.1.2). Il faut donc se demander, dans un tel cas, si les circonstances antérieures, non invoquées au moment du licenciement immédiat, auraient pu conduire l'employeur, s'il les avait connues, à admettre que le rapport de confiance était rompu et à résilier le contrat de travail avec effet immédiat (ATF 124 II 25 consid. 3b). 6.1.4 Si les conditions de l'art. 337 al. 1 CO ne sont pas remplies, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cassation du contrat conclu pour une durée déterminée (art. 337c al. 1 CO). On tiendra compte, le cas échéant, des effets d'une période de protection selon l'art. 336c al. 1 CO pour calculer le délai de congé hypothétique (AUBERT, in Commentaire romand, Code des obligations I, 2012, n. 1 ad art. 337c CO). Si le congé est donné avant une incapacité de travail et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période (art. 336c al. 1 let. b et al. 2 CO). 6.1.5 De simples déclarations d'une partie mentionnées au procès-verbal et formulées en audience en réponse à des questions ne permettent pas de retenir que cette partie aurait présenté à ce sujet des allégués réguliers selon le droit de procédure (arrêt du Tribunal fédéral 5A_282/2016 du 17 janvier 2017 consid. 8.4).

E. 6.2

En l'espèce, l'appelante a invoqué de nombreux manquements pour justifier le licenciement avec effet immédiat de l'intimée. Certains de ces manquements avaient été relevés lors d'une inspection du Service du pharmacien cantonal, puis corrigés par l'intimée à l'exception de la procédure sur la validation des ordonnances. D'autres - soit notamment le montant trop faible du panier moyen par client, la mauvaise gestion des stocks, l'absence de réponse aux courriels et appels de l'employeuse, la facturation et le fait de ne pas se tenir à l'avant de la pharmacie - avaient fait l'objet de divers courriels de la part de l'appelante, dans lesquels elle priait l'intimée de résoudre ou d'améliorer les éléments précités, sans toutefois mentionner qu'à défaut elle serait licenciée. Dans son courriel du 7 août 2015 en revanche, l'appelante a relevé qu'elle n'avait toujours pas reçu de réponse à son courriel du 10 mars 2015, ni à son rappel du 29 juin 2015 s'agissant de la gestion des stocks et demandé "pour la dernière fois" à l'intimée de faire preuve de plus de diligence et de répondre aux demandes, téléphones et e-mails de son employeur. Bien que ce courriel ne comporte pas de menace explicite de licenciement, il apparaît clair à sa lecture que de nouveaux manquements ne resteraient pas sans conséquence, étant relevé que les termes "pour la dernière fois" étaient mis en évidence en caractères gras. Cela étant, aucun élément de la

C/18145/2015-5 procédure n'indique que l'employée aurait violé ses obligations contractuelles les jours précédant son licenciement. Si l'intimée n'a effectivement pas fourni la procédure de gestion des stocks demandée à plusieurs reprises par l'appelante, cette dernière a indiqué qu'elle lui avait octroyé oralement un délai au 14 août 2015 pour ce faire, de sorte que le licenciement intervenu le 30 août 2015, soit plus de 10 jours ouvrables plus tard, apparaît tardif. Il en va de même s'agissant du courrier de l'intimée du 13 août 2015, considéré comme une attaque par l'appelante. Un délai de deux à trois jours ouvrables est en effet considéré comme suffisant par la jurisprudence pour réfléchir et prendre des renseignements juridiques, étant précisé qu'un délai supplémentaire n'est pas justifié en l'espèce par des exigences pratiques, ni par des besoins d'investigations portant sur les faits reprochés. D_____, pour l'appelante, a invoqué lors de l'audience du 10 juin 2016 que le licenciement était intervenu le 30 août 2015 en raison du fait que l'intimée était devenue ingérable et l'avait insultée devant sa fille de 13 ans le vendredi 28 août 2015. Cet incident, qui n'est au demeurant pas expliqué et dont la gravité ne peut dès lors pas être mesurée, n'a toutefois pas été prouvé, comme l'a constaté à juste titre le Tribunal. Le témoignage de E_____ à cet égard n'est en effet pas concluant, dans la mesure où il n'a pas personnellement assisté à une telle altercation et a uniquement rapporté des ouï-dire. De plus, son témoignage est à apprécier avec réserve compte tenu de ses liens maritaux avec D_____ et de son investissement dans la pharmacie. Il apparaît par ailleurs surprenant que le courrier de licenciement ne comporte aucune mention d'un tel incident, pourtant qualifié par l'appelante d'"élément déclencheur" ayant joué un rôle fondamental dans la prise de décision de mettre un terme immédiat aux rapports contractuels. Aucune référence claire à cet épisode n'a en outre été faite par l'appelante dans ses écritures de première instance, à l'exception de l'allégué 40 de sa demande reconventionnelle - contesté par l'intimée - qui évoque de manière toute générale des "incivilités" à l'égard de D_____, sans autre précision et sans les mettre directement en lien avec le licenciement. Enfin et contrairement à ce que soutient l'appelante, l'on ne saurait tenir pour établi le fait que l'intimée aurait insulté D_____ au motif qu'elle n'aurait pas formellement contesté ce fait, dans la mesure où ce motif de licenciement a été mentionné en cours d'audience en réponse à une question et ne constitue dès lors pas un allégué régulièrement introduit selon le droit de procédure et sur lequel porte le devoir de contestation. Par ailleurs, et comme rappelé ci-dessus, l'employeur peut faire valoir ultérieurement des motifs différents de ceux indiqués concomitamment au licenciement immédiat, pour autant que ces motifs reposent sur des faits survenus avant le prononcé du licenciement et restés alors ignorés de lui. Or, en l'occurrence, le comportement insultant allégué était connu de l'appelante lors de

C/18145/2015-5 la résiliation immédiate du contrat de travail, de sorte qu'elle ne saurait s'en prévaloir en cours de procédure. L'appelante ayant tardé à agir, les conditions permettant le prononcé d'un licenciement immédiat pour justes motifs ne sont pas réunies, de sorte que l'intimée a droit à ce qu'elle aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ordinaire ou à la cassation du contrat conclu pour une durée déterminée. Contrairement à ce que soutient l'appelante, dans un grief dont elle ne tire au demeurant aucune conséquence, bien que le contrat ait été conclu pour une durée initiale de sept mois, il a été reconduit sans qu'il ne soit établi qu'un nouveau contrat de durée déterminée ait été conclu. Il est ainsi réputé être de durée indéterminée (art. 334 al. 2 CO).

Le contrat contenait par ailleurs une clause de résiliation des rapports de travail, élément propre au contrat de durée indéterminée, laquelle prévoyait en l'occurrence un délai de congé de trois mois. Compte tenu de l'incapacité de travail de l'intimée du 31 août au 12 octobre 2015, le délai de congé serait arrivé à échéance le 31 janvier 2016, comme l'a retenu à juste titre le Tribunal. Le fait que l'intimée n'ait pas transmis les certificats médicaux relatifs à cette incapacité à son ancienne employeuse ne saurait modifier ce qui précède, dans la mesure où elle n'avait aucune obligation de le faire, les rapports de travail ayant en effet pris fin le jour où le licenciement avec effet immédiat a été communiqué à l'intimée. Pour le surplus, l'appelante ne formule aucune critique au sujet des montants retenus par le Tribunal, de sorte que les chiffres 6 et 8 du dispositif du jugement entrepris seront confirmés.

E. 7

L'appelante reproche au Tribunal de l'avoir condamné à verser une indemnité pour licenciement immédiat injustifié à l'intimée.

E. 7.1

L'art. 337c al. 3 CO prévoit qu'en cas de résiliation immédiate injustifiée, le juge peut allouer au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, en tenant compte de toutes les circonstances, mais sans dépasser l'équivalent de six mois de salaire. Cette indemnité, qui s'ajoute aux droits découlant de l'art. 337c al. 1 CO, revêt une double finalité, à la fois réparatrice et punitive, quand bien même elle ne consiste pas en des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage; revêtant un caractère *sui generis*, elle s'apparente à la peine conventionnelle. Sauf cas exceptionnel, elle doit être versée pour tout licenciement immédiat dénué de justes motifs (ATF 135 III 405 consid. 3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_173/2018 du 29 janvier 2019 consid. 5.1).

- 26/31 -

C/18145/2015-5 Une éventuelle faute concomitante du travailleur est prise en considération et peut donner lieu à une réduction, voire à une suppression de l'indemnité lorsque la faute du travailleur est grave, mais insuffisante pour justifier le licenciement avec effet immédiat, ou encore lorsque tout manquement de l'employeur ou tout reproche d'un autre ordre est exclu (WYLER, Droit du travail, 2019, p. 766). L'indemnité est fixée d'après la gravité de la faute de l'employeur, la mesure de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur et la manière dont la résiliation a été annoncée; d'autres critères tels que la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale, une éventuelle faute concomitante et les effets économiques du licenciement entrent aussi en considération. Statuant selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC), le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation (arrêts du Tribunal fédéral 4A_173/2018 précité consid. 5.1; 4A_161/2016 du 13 décembre 2016 consid. 3.1).

E. 7.2

En l'espèce, le Tribunal a retenu à juste titre qu'une indemnité pour licenciement immédiat injustifié était due à l'intimée, dès lors qu'aucune circonstance exceptionnelle ne commande de déroger à cette règle, l'intimée n'ayant pas commis de faute particulièrement grave et l'appelante n'étant pas exempte de tout reproches. Il convient néanmoins d'examiner si le montant alloué est adéquat compte tenu des circonstances du cas d'espèce. En l'occurrence,

il ressort de la procédure que l'intimée a débuté un suivi médical au mois de février 2015 en raison d'un état dépressif et anxieux dû à des difficultés rencontrées sur son lieu de travail, en particulier des humiliations et des problèmes de nature éthique et déontologique en lien avec la vente de médicaments sans ordonnance. Contrairement à ce que soutient l'appelante, bien que les médecins et la psychologue de l'intimée aient rapporté ce que celle-ci leur a confié, il n'existe aucune raison de douter de la véracité de son discours auprès d'eux. En effet, les thérapeutes ont tous trois indiqué qu'elle n'avait pas de propension à l'exagération, la Dresse G_____ ayant en outre précisé que son récit était appuyé par des critères visibles et objectivables tels qu'un état d'agitation psychomotrice et de la transpiration. De plus, l'on peine à comprendre pour quelles raisons l'intimée aurait inventé les problèmes rencontrés sur son lieu de travail dans le cadre d'une thérapie ayant débuté près de 6 mois avant d'être licenciée. Il n'existe par ailleurs aucune raison de remettre en cause le diagnostic de dépression et d'anxiété posé par trois professionnels de la santé. Le fait que la thérapie n'ait pas porté sur une période antérieure de la vie de l'intimée, notamment ses précédents emplois, ne saurait changer le fait que sa santé se soit trouvée affectée en raison de son emploi auprès de l'appelante, qu'elle soit une personne particulièrement fragile ou non ne changeant rien à cet égard. L'état émotionnel de l'intimée sur son lieu de travail a par ailleurs été corroboré par la témoin M_____, qui a rapporté qu'elle l'avait plus souvent vue chercher à retrouver son calme plutôt qu'à être détendue et joyeuse. La durée du stage de

- 27/31 -

C/18145/2015-5 cette témoin à la pharmacie, à savoir trois semaines, n'est pas de nature à remettre en cause son témoignage, celle-ci ayant valablement pu rapporter ce qu'elle avait observé durant ce laps de temps. S'agissant du fait que D_____ vendait des médicaments soumis à ordonnance ou obligeait l'intimée à le faire, engageant ainsi la responsabilité de cette dernière (témoin O_____), il est également corroboré par la note manuscrite de D_____, dont il ressort que cette dernière s'immisçait dans les prescriptions médicales et demandait à l'intimée de vendre des médicaments, pourtant soumis à ordonnance, sans poser de questions, ce qui affectait l'intimée au niveau éthique et déontologique. Les déclarations du témoin M_____ vont également dans ce sens, celle-ci ayant affirmé avoir vu à une reprise D_____ prendre un médicament soumis à ordonnance dans un tiroir et le donner directement à un client sans faire contresigner la pharmacienne responsable. Le fait que le témoin F_____ n'ait jamais observé une telle chose ne saurait enlever tout crédit au témoignage précité, dans la mesure où F_____, qui n'était présent à la pharmacie qu'un jour et demi par semaine, ne travaillait pas en même temps que M_____ et l'intimée. Enfin, le témoignage des médecins et psychologue de l'intimée ne sauraient être remis en question par le fait que le témoin J_____ ait mentionné en audience que l'intimée lui avait été adressée en août 2015, une confusion temporelle deux ans après les faits n'étant pas suffisante pour remettre en cause les affections psychologiques observées par les trois professionnels de la santé. Le Dr J_____ a en tout état confirmé qu'il avait adressé l'intimée à I_____ en avril 2015 dans un document daté du 14 août 2015. Au vu des éléments qui précèdent, c'est à juste titre que le Tribunal a retenu que l'intimée avait subi une atteinte à sa personnalité. De plus, la manière dont le licenciement a été notifié à l'intimée n'est pas admissible, celui-ci ayant été communiqué à son conseil un dimanche soir à 21h. Au moment du licenciement, l'intimée était par ailleurs âgée de 56 ans et sa situation économique a été affectée par une période de chômage relativement longue, celle-ci n'ayant pas retrouvé d'emploi au moment de l'audience du 10 juin 2016 et n'ayant

ensuite trouvé qu'un travail de remplacement. Au vu de l'ensemble des éléments qui précèdent, c'est à bon droit que les premiers juges ont fixé une indemnité correspondant à environ quatre mois de salaire. Le chiffre 9 du dispositif du jugement entrepris sera dès lors confirmé.

E. 8

L'appelante reproche enfin au Tribunal de l'avoir déboutée de ses conclusions en paiement de 9'268 fr. 47 à titre de dommages-intérêts en lien avec la péremption de médicaments, engendrée selon elle par une mauvaise gestion du stock par l'intimée.

- 28/31 -

C/18145/2015-5

E. 8.1

Aux termes de l'art. 321e al. 1 CO, le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence. Comme toute responsabilité contractuelle, la responsabilité du travailleur suppose la réalisation de quatre conditions: un dommage, la violation d'une obligation contractuelle, un rapport de causalité naturelle et adéquate entre ladite violation et le dommage ainsi qu'une faute intentionnelle ou par négligence (arrêt du Tribunal fédéral 4A_310/2007 du 4 décembre 2007 consid. 6.2; CAPH/17/2020 du 23 janvier 2020 consid. 9.1; CAPH/130/2019 du 5 août 2019 consid. 2.1). Ces conditions sont cumulatives. Il suffit que l'une d'elles fasse défaut pour que la demande doive être rejetée (CAPH/17/2020 précité consid. 9.1; CAPH/130/2019 précité consid. 2.1). Il appartient à l'employeur de prouver la violation du contrat, le dommage et le rapport de causalité; pour sa part, le travailleur peut apporter la preuve libératoire de son absence de faute (arrêt du Tribunal fédéral 4A_332/2007 du 15 novembre 2017 consid. 3.1).

E. 8.2

En l'espèce, si des erreurs en lien avec la gestion du stock par l'intimée ressortent effectivement de la procédure - tels que le fait de ne pas systématiquement ranger les nouveaux médicaments derrière les anciens (témoin F_____) - et que la gestion du stock faisait partie des attributions de l'intimée, il n'est pas établi que ses propres manquements ont conduit au dommage allégué par l'appelante. Il ressort en effet de la procédure que l'intimée n'était pas l'unique personne en charge du stock, de sorte que la péremption de médicaments ne saurait lui être personnellement et exclusivement imputée. Par ailleurs, le dommage allégué par l'appelante n'a pas été établi. La pièce produite à ce titre ne constitue en effet qu'une simple liste de médicaments avec leur quantité et leur coût et n'est pas suffisante pour démontrer que l'appelante aurait subi un dommage du fait de la péremption de médicaments, étant relevé que ce document ne comporte aucune information à ce sujet. Les conditions de la responsabilité du travailleur n'étant pas remplies, c'est à bon droit que le Tribunal a rejeté la demande reconventionnelle de l'appelante. Le jugement entrepris sera dès lors confirmé sur ce point.

E. 9.1

Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de la première instance (art. 318 al. 3 CPC). Le montant des frais judiciaires, arrêté à 500 fr. en première instance, n'est pas contesté en appel et est conforme au règlement applicable (art. 69 RTFMC), de sorte qu'il sera confirmé. L'appelante obtenant gain de cause sur ¼ de la valeur litigieuse initiale et succombant entièrement sur le principe, il se justifie de mettre les frais à la charge

de l'appelante à hauteur de 80% et de l'intimée à hauteur de

- 29/31 -

C/18145/2015-5 20%. L'intimée ayant procédé à l'avance de frais de 500 fr., l'appelante sera en conséquence condamnée à lui rembourser 400 fr. (art. 111 al. 2 CPC).

E. 9.2

Les frais judiciaires de seconde instance seront arrêtés à 800 fr. (art. 5 et 71 RTFMC) et entièrement compensés avec l'avance effectuée par l'appelante, laquelle reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC). Compte tenu de l'issue du litige, ils seront mise à la charge de l'appelante à hauteur de 80% et de l'intimée à hauteur de 20%. L'intimée sera par conséquent condamnée à verser 160 fr. à l'appelante à ce titre. Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 30/31 -

C/18145/2015-5 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5: A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 3 février 2020 par A_____ SARL contre le jugement JTPH/476/2019 rendu le 20 décembre 2019 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/18145/2015-5. Au fond : Annule les chiffres 12 et 14 du dispositif de ce jugement et, statuant à nouveau sur ces points: Met les frais judiciaires de première instance à la charge de A_____ SARL à hauteur de 400 fr. et de B_____ à hauteur de 100 fr. Condamne A_____ SARL à verser 400 fr. à B_____ à titre de remboursement de l'avance de frais. Confirme le jugement entrepris pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel à 800 fr, les mets à la charge de A_____ SARL à raison de 640 fr. et de B_____ à raison de 160 fr. et les compense avec l'avance de frais de même montant versée par A_____ SARL, laquelle reste acquise à l'Etat de Genève. Condamne en conséquence B_____ à verser 160 fr. à A_____ SARL à titre de remboursement de l'avance de frais. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel. Siégeant : Madame Nathalie LANDRY-BARTHE, présidente; Monsieur Michael RUDERMANN et Monsieur Willy KNOPFEL, juges assesseurs; Madame Chloé RAMAT, greffière.

- 31/31 -

C/18145/2015-5

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.