

GE_GERICHTE CAPH/155/2018 vom 9. November 2018

GE Cour de justice, 2018-11-09, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_155_2018

FR: GE_GERICHTE CAPH/155/2018 du 9 novembre 2018

IT: GE_GERICHTE CAPH/155/2018 del 9 novembre 2018

Erwägungen

E. 1.1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance, dans les causes non patrimoniales ou dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, est, comme en l'espèce, supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). Formé en temps utile et selon la forme prescrite par la loi auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), l'appel est recevable (art. 130, 131 et 311 al. 1 CPC).

E. 1.2

La Chambre de céans revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). Compte tenu de la valeur litigieuse d'espèce, supérieure à 30'000 fr., la maxime des débats s'applique (art. 55 al. 1 et 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC).

E. 2

Les parties ne contestent à juste titre ni la compétence des tribunaux genevois saisis (art. 19 ch. 1 CL), soit le Tribunal des prud'hommes (art. 1 al. 1 let. a LTPH), ni l'application du droit suisse (art. 121 al. 1 LDIP).

- 12/19 -

C/14590/2016-5

E. 3

L'appelante reproche au premier juge d'avoir retenu que le motif causal de son congé résidait dans son comportement relationnel - et non pour avoir fait valoir une prétention résultant des rapports de travail exercée de bonne foi en effectuant des démarches auprès des ressources humaines - en procédant à une appréciation générale des pièces et témoignages, selon laquelle ses relations de travail étaient difficiles, de sorte que son licenciement n'était pas abusif. Le caractère abusif de son congé ressort, selon elle, de la chronologie des faits, à savoir que la poursuite des rapports de travail était prévue lors de son évaluation du 21 août 2015, que le Dr D_____ l'avait toutefois informée, en date du 24 septembre 2015, de son souhait de ne pas poursuivre leur collaboration, qu'à cette occasion, ce dernier lui avait reproché d'avoir contacté les ressources humaines, que le motif causal de son congé était donc à chercher durant la période du 21 août au 24 septembre 2015 et qu'il consistait en le fait qu'elle s'était adressée au service des ressources humaines pour discuter de certains éléments contenus dans son évaluation et pour évoquer des remarques inappropriées de son supérieur hiérarchique.

E. 3.1

Le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). En droit suisse du travail, la liberté de résiliation prévaut de sorte

que pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit fondamental de chaque co- contractant de mettre fin au contrat unilatéralement est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 CO; ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1).

E. 3.2

L'art. 336 al. 1 et 2 CO contient une liste non exhaustive de cas dans lesquels la résiliation est abusive (ATF 136 III 513 cité; 132 III 115 consid. 2.1). Ainsi, selon l'art. 336 al. 1 let. d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Cette disposition vise le congé-représailles ou congé-vengeance. Elle tend en particulier à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le travailleur d'avoir fait valoir des prétentions auprès de son employeur en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis. En principe, la bonne foi du travailleur est présumée (art. 3 al. 1 CC) et il importe peu que les prétentions invoquées de bonne foi soient réellement fondées pour pouvoir bénéficier de la protection de l'art. 336 al. 1 let. d CO (ATF 136 III 513 consid. 2.4). Le licenciement n'est en principe pas abusif lorsque le travailleur présente des manquements ou des défauts de caractère qui nuisent au travail en commun (ATF 132 III 115 consid. 2.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_309/2010 du

E. 3.3

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 130 III 699 consid. 4.1, in SJ 2005 I 152; arrêt du Tribunal fédéral 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.2). Le travailleur doit établir non seulement le motif abusif, mais aussi l'existence d'un lien de causalité entre l'état de fait fondant le caractère abusif du congé et la résiliation du contrat de travail (DUNAND, op. cit., n. 16 ad art. 336 CO). Ainsi, le fait que l'employé émette de bonne foi une prétention résultant de son contrat de travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné ultérieurement par l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine et qu'elle soit à tout le moins le motif déterminant du licenciement (arrêt du Tribunal fédéral 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.3). L'interdiction du congé de représailles ne doit en effet pas permettre à un employé de bloquer un congé en soi admissible au moyen d'une réclamation (DUNAND, op. cit., n. 45 ad art. 336 CO). 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. Le juge peut ainsi présumer en fait l'existence d'un congé 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 et arrêt du Tribunal fédéral 4A_92/2017 consid. 2.2.2 précités). Cela étant, si le juge peut présumer l'existence d'un congé abusif lorsque le travailleur apporte des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif de résiliation invoqué par l'employeur, il ne faut pas perdre de vue que la motivation inexacte du congé ne constitue pas en soi un motif de licenciement abusif. En d'autres termes, le congé ne peut pas être considéré comme abusif sur la seule base du caractère non avéré des griefs invoqués à l'appui de la résiliation ou du fait que l'auteur de la résiliation n'est pas en mesure d'établir un motif justifié de

résiliation (arrêt du Tribunal fédéral 4A_346/2009 du 20 octobre 2009 consid. 3.2 et les réf. citées; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2014, p. 646). Introduire une telle condition à l'exercice du droit de résilier serait contraire au système prévu par l'art. 335 CO (arrêt du Tribunal fédéral 4A_485/2016 du 28 avril 2017 consid. 3.2.1). A titre d'exemple, si l'employeur résilie le contrat en invoquant des prestations insuffisantes, le congé n'est pas abusif du seul fait que les prestations devraient par hypothèse être objectivement qualifiées de suffisantes. Le congé ne devient abusif que dans l'hypothèse où le motif avancé ne correspond pas au véritable motif

- 14/19 -

C/14590/2016-5 subjectif de l'employeur qui serait quant à lui condamnable (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 646 et 664).

E. 3.4

En l'espèce, l'appelante a fait l'objet d'une première évaluation en janvier 2015, globalement positive, faisant état notamment de sa forte personnalité et d'une gestion des conflits et du stress juste satisfaisante. Le 21 août suivant a eu lieu sa seconde évaluation, dans laquelle ont été mises en exergue, outre ses excellentes aptitudes professionnelles, une gestion des conflits et du stress alors insatisfaisante, des problèmes de communication avec le Dr E_____ et un défaut de rapport de confiance et de complicité avec des médecins qui s'en étaient plaints. S'agissant du comportement de l'appelante jusqu'à sa seconde évaluation, il ressort en effet des auditions des Drs E_____, C_____ et D_____ que celle-ci faisait preuve à leur égard, notamment, d'une attitude arrogante, agressive, voire impolie, et peu collégiale. Elle acceptait difficilement les critiques, alors qu'elle ne manquait pas de critiquer ouvertement le Dr C_____. Le Dr E_____, qui s'était plaint de l'attitude de l'appelante au Dr D_____, en avait également discuté avec d'autres médecins, qui rencontraient les mêmes difficultés avec elle, et avait préféré se passer de sa présence, l'organisation de son service étant plus facile sans elle. Le Dr C_____, qui avait appris les dénigrements de l'appelante à son égard sur ses compétences professionnelles, trouvait stressant de travailler avec elle, considérait son attitude comme une agression et en était venu à l'éviter. Si le Dr D_____ a reconnu qu'il pouvait être difficile de collaborer avec le Dr C_____ et que les tensions entre ce dernier et l'appelante étaient connues, l'attitude agressive qu'adoptait celle-ci était toutefois inacceptable. Les Drs E_____ et C_____ ne rencontraient pas de difficultés relationnelles avec les autres médecins chefs de clinique qui collaboraient avec eux. Cette évaluation s'achevait toutefois sur une note positive relative à sa capacité à prendre du recul et à se remettre en question, qui permettait d'espérer une amélioration de la situation et de prévoir une poursuite des rapports de travail jusqu'au 30 octobre 2016. Le 25 août 2015, l'appelante a sollicité un entretien avec le service des ressources humaines, qui a eu lieu à son retour de vacances le 11 septembre suivant. Trois jours plus tard, elle a indiqué à son supérieur hiérarchique qu'elle admettait effectivement une gestion des conflits et du stress sous-optimale et était désireuse d'entreprendre une formation en lien avec cette problématique, mais relevait néanmoins que des situations conflictuelles existaient depuis longtemps avant son arrivée dans le service et qu'elle y avait été placée de manière délibérée; elle souhaitait que l'évaluation soit modifiée, rejetant l'existence de difficultés relationnelles avec d'autres médecins que le Dr E_____. Son supérieur ayant

- 15/19 -

C/14590/2016-5 refusé de modifier son appréciation, l'ancienne employée n'a pas signé sa seconde évaluation. Lors de leur entretien du 24 septembre 2015, ce dernier lui a signifié qu'il allait demander son licenciement. Si la chronologie des faits est certes pertinente et doit être examinée, l'appelante ne saurait en revanche être suivie lorsqu'elle allègue que le motif causal de son licenciement est à chercher uniquement durant la période du 21 août au 24 septembre 2015, indépendamment du contexte global dans lequel les événements se sont inscrits. Certes, les importantes difficultés relationnelles et le comportement problématique de l'appelante étaient connus de son supérieur hiérarchique lors de l'évaluation du 21 août 2015 et la poursuite de rapports de travail jusqu'au 30 octobre 2016 prévue en dépit de cela. Toutefois, il ressort clairement du bilan d'évaluation dressé par le Dr D_____ que celui-ci comptait, à ce moment-là, sur la capacité de recul et de remise en question de l'ancienne employée pour que la situation s'améliore et permette la continuation de son activité au sein du service. Or, contrairement ses attentes, l'appelante n'a pas rebondi de la façon positive qu'il espérait à la suite de l'évaluation du 21 août 2015, mais a rejeté la faute des conflits sur d'anciens dysfonctionnements du service, nié ses difficultés relationnelles, sollicité la modification de son évaluation et refusé de signer celle-ci. Il apparaît ainsi que l'attitude de l'appelante après son évaluation du 21 août 2015 a mis en lumière son manque de prise de conscience sur son comportement inadéquat avec ses pairs, sa part de responsabilité dans la survenance des tensions existantes dans le service et son incapacité à accepter les critiques et se remettre en question à la suite de son évaluation, et que ces éléments ont conduit sa hiérarchie à considérer que l'amélioration de la situation était illusoire. Ses démarches auprès du service des ressources humaines ont dès lors constitué pour sa hiérarchie un élément supplémentaire en ce sens, et non, comme elle le prétend, le motif causal de son licenciement. Partant, c'est à raison que le Tribunal a retenu que le congé de l'appelante résultait de ses difficultés comportementales et ne constituait pas un congé-représailles, de sorte qu'il n'apparaissait pas abusif. 4. L'appelante fait également grief aux premiers juges d'avoir rejeté sa prétention en réparation du tort moral. Elle soutient avoir subi une atteinte à sa personnalité en raison des propos inadéquats tenus par son supérieur hiérarchique, de la manière peu respectueuse avec laquelle son employeur l'a traitée après l'annonce de son licenciement le 24 septembre 2015 (plusieurs semaines d'incertitude jusqu'à sa lettre de licenciement, erreur du délai de résiliation et courrier du 18 décembre 2015 non

- 16/19 -

C/14590/2016-5 envoyé et reçu par son conseil seulement le 4 février 2016) et de l'envoi - sans son consentement - du courrier adressé le 25 novembre 2016 au Centre hospitalier universitaire de I_____, lui ayant causé une atteinte grave à sa considération, atteinte qu'elle n'a toutefois pas plus amplement explicitée.

4.1. Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; en particulier, il manifeste les égards voulus pour sa santé. L'art. 328 al. 2 CO précise en outre que l'employeur prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui.

L'art. 328 CO interdit non seulement à l'employeur de porter atteinte, par ses directives, aux droits de la personnalité du travailleur mais lui impose la prise de mesures concrètes en vue de garantir la protection de sa personnalité, laquelle comprend notamment sa vie, sa santé, son intégralité corporelle et intellectuelle, son honneur personnel et professionnel, sa

position et la considération dont il jouit dans l'entreprise (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2014, p. 310 ss; AUBERT, Commentaire romand CO I, 2012, n° 2 et 3 ad art. 328 CO; arrêt du Tribunal fédéral 4C.253/2001 du 18 décembre 2001 consid. 2 c).

En cas de violation de l'art. 328 al. 1 CO, l'employé peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions de l'art. 49 al. 1 CO. Selon cette norme, celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. N'importe quelle atteinte ne justifie pas une indemnité (ATF 125 III 70 consid. 3a); l'atteinte doit revêtir une certaine gravité objective et doit être ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime de s'adresser au juge afin d'obtenir réparation (CAPH/151/2017 du 21 septembre 2017 consid. 7.1; ATF 129 III 715 consid. 4.4). 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). 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

- 17/19 -

C/14590/2016-5 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, n. 20 et 23 ad art. 49 CO). Le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer si les circonstances d'espèce justifient une indemnité pour tort moral (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2). Le versement d'une indemnité pour tort moral en application de l'art. 49 CO peut intervenir indépendamment de l'indemnité prévue à l'art. 336a CO, lorsque le préjudice subi ne résulte pas de la cause liée au caractère abusif du congé (ATF 123 III 391 consid. 3c; arrêt du Tribunal fédéral 4A_279/2008 du 12 septembre 2008 et les réf. cit.).

4.2. En l'espèce, les éléments au dossier ne permettent pas de retenir que les propos inappropriés que le Dr D_____ a adressés à l'appelante à l'issue de l'entretien du 21 août 2015, ainsi que le traitement de son dossier après l'annonce de son licenciement par son supérieur hiérarchique le 24 septembre 2015 lui aient causé une souffrance particulièrement intense, propre à justifier l'allocation d'une indemnité pour tort moral. S'agissant, enfin, du courrier adressé le 25 novembre 2016 au Centre hospitalier universitaire de I_____, il ressort de l'attestation établie le 19 mai 2017 par la Dre K_____ que c'est en raison du rapport relationnel compliqué de l'appelante avec sa hiérarchie et de sa personnalité conflictuelle qu'elle n'a pu obtenir sa nomination dans cette institution. L'appelante n'a ainsi pas démontré l'existence d'un lien de causalité entre l'envoi de ce courrier et les événements ayant conduit à la fin de rapports de travail avec cet établissement, ni que l'envoi de ce courrier a engendré une atteinte à sa personnalité ou une souffrance d'une intensité justifiant une réparation au sens de l'art. 49 CO. C'est dès lors à juste titre que le Tribunal a rejeté ses prétentions en réparation du tort moral. 5. Partant, l'appelante sera déboutée des chefs de son appel et le jugement entrepris confirmé.

E. 6

Les frais judiciaires d'appel, arrêtés à 700 fr., seront mis à la charge de l'appelante, qui succombe (art. 95 et 106 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC). Ils sont entièrement couverts par l'avance de frais opérée par celle-ci, laquelle demeure ainsi acquise à l'Etat (art. 111 al. 1 CPC). Il n'est pas alloué de dépens dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 2 LaCC).

- 18/19 -

C/14590/2016-5 * * * * *

- 19/19 -

C/14590/2016-5 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 4 décembre 2017 par A_____ contre le jugement JTPH/417/2017 rendu le 1er novembre 2017 par le Tribunal de première instance dans la cause C/14590/2016-5. Au fond : Confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel à 700 fr., les met à la charge de A_____ et dit qu'ils sont entièrement compensés avec l'avance de frais effectuée, laquelle demeure acquise à l'Etat de Genève. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Ursula ZEHETBAUER GHAVAMI, présidente; Madame Anne-Christine GERMANIER, juge employeur; Madame Marie-Thérèse LAMAGAT, 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.