

# **GE\_GERICHTE CAPH/159/2017 vom 10. Oktober 2017**

GE Cour de justice, 2017-10-10, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_159\\_2017](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_159_2017)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/159/2017 du 10 octobre 2017

IT: GE\_GERICHTE CAPH/159/2017 del 10 ottobre 2017

## **Erwägungen**

### **E. 1**

L'appel, écrit et motivé, formé dans les trente jours, est recevable contre les décisions finales de première instance, lorsque la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308, 311 CPC). Le présent appel, qui respecte les dispositions précitées, est recevable.

### **E. 2**

L'appelante reproche au Tribunal de ne pas avoir examiné l'ensemble des griefs qu'elle avait soulevé et d'avoir retenu que son congé n'était pas abusif.

#### **E. 2.1**

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, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO) (ATF 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.1). L'énumération de l'art. 336 al. 1 CO n'est pas exhaustive et un abus du droit de résiliation peut se révéler aussi dans d'autres situations qui apparaissent

- 6/9 -

C/3617/2016-5 comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2 p. 116; 131 III 535 consid. 4). Le motif de la résiliation relève du fait et il incombe en principe au travailleur d'apporter la preuve d'un motif abusif; le juge peut cependant présumer un abus lorsque le motif avancé par l'employeur semble mensonger et que celui-ci ne parvient pas à en apporter la confirmation (ATF 130 III 699 consid. 4.1). L'art. 336 al. 1 let. a CO, qui vise le congé discriminatoire, déclare qu'est abusif le congé donné pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise.

#### **E. 2.2**

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 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).

### **E. 2.3**

En l'occurrence, il est constant que le courrier de licenciement du 25 septembre 2015 ne comportait pas l'énoncé de motifs, mais renvoyait à l'entretien du même jour, entre les parties.

L'appelante admet que cet entretien s'est tenu; elle en a, à tout le moins, compris que la rupture du lien de confiance était invoquée, puisqu'elle y fait allusion dans son écrit du 28 septembre 2015. Elle ne conteste par ailleurs pas la réalité des faits survenus le 25 août 2015, bien qu'elle n'apparaisse pas en avoir pris la mesure: elle ne les a, en effet, évoqués ni dans son rapport journalier ni dans l'écrit précité du 28 septembre 2015.

Or, comme cela résulte des déclarations des témoins C\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_, il était attendu de l'appelante qu'elle expose clairement où elle se trouvait lorsque l'enfant qu'elle gardait a mordu une camarade, point qui n'a pas reçu de réponse complète. Le témoin D\_\_\_\_\_ a certes déclaré, comme le relève l'appelante, que lors du deuxième entretien, elle avait enfin compris le déroulement des faits, mais a précisé qu'une certaine confusion subsistait. Cette circonstance, qui n'avait rien d'anodin ou de futile et préoccupait à raison tant l'intimée que les parents de l'enfant, était de nature à briser la confiance entre les parties. Contrairement à ce

- 7/9 -

C/3617/2016-5 que soutient l'appelante, ce n'est pas la question de la fréquentation ou non d'une ludothèque qui était décisive à cet égard, mais bien celle du lieu de sa présence au moment des faits, laquelle est demeurée sans réponse.

Le motif invoqué par l'intimée à l'appui de la rupture des relations de travail a ainsi été confirmé par la procédure.

L'appelante soutient toutefois que la réelle raison de son congé serait autre. Elle évoque les interventions de la mère de l'enfant, à laquelle l'intimée aurait voulu complaire en licenciant son employée, ainsi que la supposée fin de l'accord-cadre, la disproportion des intérêts en présence, le caractère non conforme de l'"enquête interne", et un motif lié à sa personnalité.

Aucune de ces argumentations ne résiste à l'examen. En effet, rien au dossier ne permet de retenir que l'intimée aurait cherché à plaire aux parents de l'enfant que gardait l'appelante en se séparant de celle-ci; on ne distingue pas pour quelle raison une telle attitude aurait été nécessaire, étant précisé qu'il est notoire que de nombreux parents recourent aux services de l'intimée, et qu'il n'est pas allégué que la famille en question aurait eu des liens particulièrement étroits avec l'employeur. A l'inverse, la thèse de l'intimée qui rappelle l'importance de la confiance dans l'activité singulière qu'elle exerce, laquelle commande de faire passer les intérêts des enfants avant toute autre considération, convainc; aucun risque ne pouvait être encouru, ce qui était de nature à exclure un transfert de l'appelante auprès d'une famille tierce. En ce qui concerne la raison avancée par l'appelante, en lien avec la supposée non-reconduction de convention, il n'y a pas d'indice en ce sens. La convention n'induisait au demeurant pas de conséquence personnelle sur l'emploi de l'appelante, comme cela résulte des déclarations de l'intimée, non contestées, recueillies par les premiers juges (constitutives d'un moyen de preuve au sens de l'art. 168 al. 1 let. f CPC). En outre, comme déjà retenu ci-dessus, ce ne sont pas les "accusations" des parents de l'enfant qui ont été

l'élément causal dans la décision de mettre fin aux rapports de travail mais bien la circonstance que l'employeur, ne parvenant pas à obtenir de l'appelante une relation complète de faits, a perdu la confiance qu'elle devait légitimement pouvoir mettre en sa collaboratrice en charge d'enfants en bas âge. Dès lors, les arguments de l'appelante en lien avec une supposée enquête interne incomplète sont dépourvus de pertinence. Il en va de même de ceux liés à une prétendue incompatibilité de caractères entre l'appelante et la mère de l'enfant gardé, puisque ce ne sont pas les appréciations de celle-ci qui ont guidé la décision de l'intimée, comme relevé ci-avant.

- 8/9 -

C/3617/2016-5

Enfin, rien de pertinent ne peut être déduit de la formulation du certificat de travail, compte tenu du caractère spécifique de ce type de document. Ce certificat, qui ne fait pas mention de la rupture de confiance, n'est toutefois pas particulièrement élogieux, et correspond aux allégués de l'intimée selon lesquels elle n'a pas eu de reproches à adresser à l'appelante, hors les précisions qu'elle affirme avoir attendu en vain sur les faits du 25 août 2015.

En définitive, il résulte de ce qui précède que l'appelante n'est pas parvenue à apporter des indices faisant apparaître comme non réelle la motivation du congé ou les circonstances de celui-ci comme relevant de l'abus de droit.

Dès lors, le jugement entrepris sera confirmé.

### **E. 3**

La procédure est gratuite (art. 114 let. c CPC). Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \*

- 9/9 -

C/3617/2016-5 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5 : A la forme Déclare recevable l'appel formé le 23 mai 2017 par A\_\_\_\_\_ à l'encontre du jugement du 11 avril 2017 du Tribunal des prud'hommes (JTPH/157/2017) dans la cause C/3617/2016. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Madame Sylvie DROIN, présidente; Madame Denise BOËX, juge employeur, Madame Béatrice BESSE, juge salariée; 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.