

## **GE\_GERICHTE CAPH/171/2017 vom 3. November 2017**

GE Cour de justice, 2017-11-03, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_171\\_2017](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_171_2017)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/171/2017 du 3 novembre 2017

IT: GE\_GERICHTE CAPH/171/2017 del 3 novembre 2017

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

L'intimée fait valoir que l'appel est irrecevable, au motif qu'il ne contient aucun grief de constatation inexacte des faits ou de violation du droit et qu'il est dirigé contre la succursale de D\_\_\_\_\_, et non contre la société elle-même B\_\_\_\_\_. 1.1.1 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 supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). Il doit être motivé et formé dans les trente jours (art. 311 al. 1 CPC).

Selon l'art. 311 al. 1 CPC, il incombe à l'appelant de motiver son appel. Selon la jurisprudence, il doit démontrer le caractère erroné de la motivation de la décision attaquée et son argumentation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision qu'il attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374). Même si l'instance d'appel applique le droit d'office (art. 57 CPC), le procès se présente différemment en seconde instance, vu la décision déjà rendue. L'appelant doit donc tenter de démontrer que sa thèse l'emporte sur celle de la décision attaquée. Il ne saurait se borner à simplement reprendre les allégués de fait ou les arguments de droit présentés en première instance, mais il doit s'efforcer d'établir que, sur les faits constatés ou sur les conclusions juridiques qui en ont été tirées, la décision attaquée est entachée

- 13/20 -

C/23713/2015-5 d'erreurs. Il ne peut le faire qu'en reprenant la démarche du premier juge et en mettant le doigt sur les failles de son raisonnement. Si la motivation de l'appel est identique aux moyens qui avaient déjà été présentés en première instance, avant la reddition de la décision attaquée (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_97/2014 du 26 juin 2014 consid. 3.3), ou si elle ne contient que des critiques toutes générales de la décision attaquée ou encore si elle ne fait que renvoyer aux moyens soulevés en première instance, elle ne satisfait pas aux exigences de l'art. 311 al. 1 CPC et l'instance d'appel ne peut entrer en matière (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_290/2014 consid. 3.1; 5A\_438/2012 du 27 août 2012 consid. 2.2; 4A\_97/2014 déjà cité consid. 3.3).

Cette obligation s'applique tant aux griefs de violation du droit que de constatation inexacte des faits (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_290/2014 du 1er septembre 2014 consid. 5; ACJC/1313/2011 du 17 octobre 2011 consid. 3). La motivation est une condition de recevabilité de l'appel prévue par la loi, qui doit être examinée d'office (arrêts du Tribunal fédéral 5A\_438/2012 du 27 août 2012 consid. 2.2 et 2.4; 4A\_651/2012 du 7 février 2013 consid. 4.2; 4A\_659/2011 du 7 décembre 2011 consid. 3). Si la motivation est insuffisante, le tribunal supérieur n'entre pas en matière sur l'appel (arrêts du Tribunal fédéral

5A\_209/2014 du 2 septembre 2014 consid. 4.2.1 et 4A\_659/2011 précité). 1.1.2 La désignation incomplète ou inexacte d'une partie peut être rectifiée et n'a pas pour conséquence l'irrecevabilité de l'acte, pourvu qu'il n'existe dans l'esprit du tribunal et des parties aucun doute raisonnable quant à l'identité de cette partie (ATF 114 II 335, JdT 1989 I 337; arrêt du Tribunal fédéral 4C.447/2006 du 27 août 2007 consid. 1.2; arrêt du Tribunal fédéral non publié du 6 novembre 1986 consid. 3c, SJ 1987 p. 22).

### **E. 1.2**

En l'espèce, contrairement à ce que soutient l'intimée, l'appel est suffisamment motivé. L'on comprend en effet quels éléments de fait l'appelant reproche au Tribunal d'avoir mal appréciés, et la violation du droit qui en résulte. La désignation inexacte de l'intimée, malgré la rectification déjà opérée par le Tribunal sur ce point, n'entraîne pas non plus l'irrecevabilité de l'appel, dans la mesure où il n'existe aucun doute quant à l'identité de l'intimée. Pour le surplus, l'appel a été interjeté dans le délai prévu par la loi. Il est partant recevable.

### **E. 2**

L'intimée a produit des pièces nouvelles.

#### **E. 2.1**

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

- 14/20 -

C/23713/2015-5 (let. a) et s'ils ne pouvaient pas être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de diligence (let. b).

#### **E. 2.2**

Les pièces nouvelles produites par l'intimée, soit des statistiques des examens réalisés en 2014 par différents médecins radiologues et le tableau des présences des médecins sur les 2 sites en 2016, sont antérieures à la date à laquelle la cause a été gardée à juger. Elles auraient dès lors pu être produites devant les premiers juges. L'intimée n'expose pas pour quelle raison elle aurait été empêchée de le faire. Partant, ces pièces sont irrecevables, sans préjudice de leur pertinence.

### **E. 3**

L'appelant reproche au Tribunal de ne pas avoir retenu qu'il avait fait l'objet d'un licenciement abusif.

#### **E. 3.1**

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 fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO) (ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 514; 131 III 535 consid. 4.1 p. 537 s.). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des 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 (ATF 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.2). Il faut cependant que ces autres

situations apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés par l'art. 336 CO (ATF 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.2). Ainsi, un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné (ATF 132 III 115 consid. 2.2; 131 III 535 consid. 4.2), parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu (ATF 135 III 115 consid. 2.2; 131 III 535 consid. 4.2), lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur (ATF 132 III 115 consid. 2.2; 131 III 535 consid. 4.2), lorsqu'il y a une disproportion évidente des intérêts en présence (ATF 132 III 115 consid. 2.4; 131 III 535 consid. 4.2) ou lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but (ATF 132 III 115 consid. 2.4; 131 III 535 consid. 4.2). S'agissant des cas de congés abusifs prévus spécialement par la loi, l'art. 336 al. 1 let. d CO prévoit que le congé est abusif lorsqu'il est donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A\_102/2008 du 27 mai 2008 consid. 2, in PJA 2008 p. 1177). Pour que cette disposition soit applicable, il faut que l'autre partie ait eu la volonté d'exercer un droit (arrêt du Tribunal fédéral 4C\_237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.3). Il faut encore qu'elle ait été de bonne foi, même si sa prétention, en réalité, n'existait pas (arrêt du Tribunal fédéral 4C\_237/2005 du 27 octobre - 15/20 -

C/23713/2015-5 2005 consid. 2.3; arrêt du Tribunal fédéral 4C.229/2002 du 29 octobre 2002 consid. 3, in Pra 2003 no 106 p. 574). Cette norme ne doit cependant pas permettre à un travailleur de bloquer un congé en soi admissible ou de faire valoir des prétentions totalement injustifiées (arrêt du Tribunal fédéral 4C.247/1993 du

## **E. 6**

avril 1994 consid. 3a et les auteurs cités). Quand l'employeur résilie le contrat de travail d'un employé parce qu'il s'est plaint d'une atteinte à sa personnalité, le congé est abusif (cf. art. 336 al. 1 let. d CO)<sup>184</sup>. Par ailleurs, selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, lorsque le caractère difficile d'un travailleur engendre une situation conflictuelle dans l'entreprise, l'employeur ne peut licencier ce travailleur qu'après avoir introduit sans succès les mesures que l'on pouvait attendre de lui en vue d'améliorer la situation. Si l'employeur omet ces mesures ou se contente de démarches insuffisantes et qu'il procède au licenciement, il viole son obligation de protéger la personnalité du travailleur concerné, et le licenciement est alors abusif. Dans ces diverses hypothèses, le travailleur licencié peut solliciter le paiement de l'indemnité prévue à l'art. 336a CO, en ayant pris soin de respecter les règles de procédure prescrites à l'article 336b CO. Une surcharge de travail liée à un manque chronique de personnel peut également constituer une violation par l'employeur de son devoir de protéger et de respecter la personnalité de ses employés. Il résulte de l'expérience courante de la vie qu'un employé soumis durant des années à une surcharge de travail et maintenu dans l'incertitude de son avenir professionnel est susceptible de tomber en dépression pendant plusieurs mois. Une atteinte de cette nature à la santé correspond à la notion de « tort considérable » donnant droit à une indemnité pour tort moral (DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 46 ad art. 328). 3.2.1 En l'espèce, il ressort du dossier que le développement du site de I\_\_\_\_\_, dans lequel l'appelant s'est beaucoup investi, a généré des tensions et des rivalités avec les fondateurs historiques de C\_\_\_\_\_. A la fin 2008, l'appelant a fait état de son état d'épuisement à K\_\_\_\_\_, laquelle avait œuvré à l'amélioration de la situation notamment par le recours à des consultants, qui s'est avéré vain. Il a vendu ses parts dans la société et a signé un nouveau contrat de travail. Le développement du site de I\_\_\_\_\_ s'est poursuivi, le nombre de patients a augmenté, de

sorte que la charge de travail était très importante. Selon le témoin Q\_\_\_\_\_, les journées commençaient à 7h et se terminaient à 21h, moyennant une pause de 20 minutes à midi. Selon celle-ci, l'appelant partait avant elle. Celui-ci allègue avoir eu des journées commençant à 7h et se terminant parfois après 22h. Les quelques courriels qu'il a envoyé à l'intimée, versés à la procédure, l'ont en effet été après 19h, jusque tard dans la soirée. L'aide apportée par P\_\_\_\_\_ pour la radiologie Z\_\_\_\_\_ est, à l'inverse, allée en diminuant, celle-ci développant sa patientèle en XX\_\_\_\_\_ (témoin Q\_\_\_\_\_). A cela s'est ajoutée, en septembre

- 16/20 -

C/23713/2015-5 2013, l'annonce du départ de trois radiologues, de manière échelonnée durant le premier semestre 2014, dont deux assuraient une partie de l'imagerie Z\_\_\_\_\_ (en tout 457 CT et 361 US de janvier à novembre 2013). Enfin, l'appelant a consacré une partie de son temps entre septembre 2013 et juin 2014 au suivi du chantier de l'installation d'une nouvelle IRM à I\_\_\_\_\_. Cela étant, les jours travaillés par l'appelant entre 2011 et 2014 n'ont pas sensiblement varié. S'il est vrai que le chiffre d'affaires qu'il a généré a constamment augmenté, cela ne peut suffire à démontrer, sans autres indications et affinements, une augmentation dans la même mesure de sa charge de travail. Au vu de tous ces éléments, la Cour retient que la charge de travail de l'appelant était extrêmement importante, et que celle-ci a nécessairement augmenté avec le développement, au demeurant recherché et auquel l'appelant a contribué, de la Clinique de I\_\_\_\_\_. Il convient cependant de relever, comme l'a fait le Tribunal, que la rémunération de l'appelant était à l'avenant, et que les horaires qu'il effectue dans son nouvel emploi restent lourds, mais néanmoins usuels chez des médecins très qualifiés (témoin N\_\_\_\_\_). Il n'y a pas lieu de déterminer plus avant l'importance de la charge de travail de l'appelant. En effet, admettre une surcharge réelle de l'appelant ne suffirait cependant pas encore à fonder ses prétentions, comme il sera démontré ci-après. 3.2.2 L'appelant a régulièrement fait part à son employeur des difficultés qu'il rencontrait dans son travail, en particulier de sa charge de travail importante. Contrairement à ce qu'il soutient, l'intimée a toujours répondu à ses préoccupations et pris différentes mesures en vue d'améliorer la situation. Ainsi, après le départ des radiologues, lequel faisait craindre à l'appelant une charge supplémentaire de travail, l'intimée a annoncé l'engagement de deux radiologues et le renfort de R\_\_\_\_\_. L'appelant a d'entrée de cause, par courriel du 14 novembre 2013, jugé que cela serait insuffisant. Il sollicitait le recrutement de davantage de personnel. Or, dans la mesure où il a été établi que deux des trois radiologues partants intervenaient dans le même domaine que l'appelant, à l'exclusion du 3ème, les mesures proposées par l'intimée n'apparaissent pas d'emblée inopportunes. Le renfort de R\_\_\_\_\_ constituait même un plus par rapport à la situation antérieure. Son effectivité ressort du planning de R\_\_\_\_\_, celle-ci ayant accru sa présence sur le site de I\_\_\_\_\_ dès avril 2014 (soit après le départ au 31 mars 2014 du premier radiologue qui apportait son aide à l'appelant), puisqu'elle y a travaillé 45 jours dès cette date jusqu'en décembre 2014. Deux radiologues spécialisés en YY\_\_\_\_\_ ont bien été engagés dès juin 2014, soit après le départ effectif au 31 mars et 31 mai 2014 des deux médecins qui apportaient leur aide ponctuelle à l'appelant. Il ne saurait être tiré argument du fait que pendant quelque temps cette aide a manqué. En effet, il est évident que

- 17/20 -

C/23713/2015-5 l'engagement de médecins qualifiés et spécialisés ne peut se faire sans un certain délai, qui s'est révélé assez bref dans la présente espèce. Le 13 mars 2014, soit avant

le départ effectif des deux radiologues effectuant également des examens Z\_\_\_\_\_, l'intimée a évoqué la possibilité d'engager un radiologue consultant, solution à laquelle l'appelant s'est montré réticent. Il a également été décidé que R\_\_\_\_\_ travaillerait à jours fixes à I\_\_\_\_\_, contrairement à ce qui s'était fait jusque-là, et ce aussi en vue d'améliorer la situation dont se plaignait l'appelant. Ainsi, suite au départ des trois radiologues, l'intimée a pris les mesures suffisantes au bon fonctionnement de son entreprise, et aucun reproche ne peut lui être fait à cet égard. L'appelant a certes été remercié de ses fonctions de directeur médical de manière un peu sèche le 7 avril 2014. Cependant il est admis que cette charge était exercée à tour de rôle par les médecins, que l'appelant occupait ce poste depuis près de deux ans au moment de l'annonce souhaitée de son départ, et qu'il a continué à percevoir les indemnités liées à cette charge supplémentaire jusqu'en août 2014. Ainsi, il n'est pas établi que cette mesure visait à écarter l'intimé des séances du conseil d'administration comme il le soutient. Elle peut être comprise comme une manière de le décharger d'une fonction managériale, au profit de son activité de médecin, en vue de le soulager. Il est également établi que lorsque l'appelant, les 11 et 21 mai 2014 soit avant son départ en vacances et après son retour, a fait état à deux reprises de sa surcharge de travail, qui selon lui dépassait les limites du supportable, J\_\_\_\_\_ a répondu que la situation devait être examinée à plus long terme, avant que ne soient envisagées des mesures organisationnelles ou personnelles, mais au motif que des mesures avaient déjà été prises. Cette réponse ne peut dès lors être considérée comme un simple refus à des prétentions légitimes de l'appelant. Elle doit être replacée dans le contexte de réorganisation globale en cours. Pour les mêmes motifs, il ne peut être tiré argument du fait que J\_\_\_\_\_ n'ait pas accepté de suivre l'appelant tout au long d'une journée de travail. Le projet de développement alors établi par l'appelant, comprenant l'engagement de trois nouveaux radiologues à 80%, parmi lesquels V\_\_\_\_\_, dont deux spécialisés en imagerie Z\_\_\_\_\_, remis à J\_\_\_\_\_ le 26 mai 2014, ajouté aux précédentes critiques de l'appelant sur les mesures déjà prises, démontre la différence de stratégie de développement entre l'appelant et l'intimée. Cette différence manifeste ne peut cependant être considérée comme un refus de l'intimée de répondre à des prétentions légitimes de l'appelant. V\_\_\_\_\_ a signé en juillet 2014, un contrat devant débiter le 1er novembre 2014. L'appelant lui-même avait suggéré cet engagement dans son

- 18/20 -

C/23713/2015-5 projet du 26 mai 2014. Il affirme pourtant qu'elle l'a été en vue de le remplacer, ce que rien dans le dossier ne vient confirmer. En effet, aucun élément ne permet de retenir que la décision de licencier l'appelant avait été prise avant l'automne 2014. L'intimée avait d'ailleurs consenti à l'organisation d'un séminaire par l'appelant, qui devait se tenir en décembre 2014, et qui a dû être annulé suite au licenciement. Il paraît évident que l'intimée n'aurait pas engagé de dépenses dans cet événement si elle avait eu l'intention de licencier l'appelant au printemps déjà. En septembre 2014, S\_\_\_\_\_ a été engagé comme consultant, comme cela avait été envisagé en mai, malgré les réticences exprimées par l'appelant à cet égard. Il n'y a pas lieu de douter que cette mesure visait à libérer de la disponibilité des médecins œuvrant sur le site de H\_\_\_\_\_ pour venir renforcer le site de I\_\_\_\_\_, comme le soutient l'intimée. Ce mandat a pris fin en décembre 2015. Malgré tous les engagements et mesures susmentionnés, l'appelant a continué d'évoquer sa surcharge de travail, faisant valoir que ceux-ci étaient insuffisants. Il ressort du courrier du 13 octobre 2014, qu'il n'a jamais envoyé à son destinataire, que son salut ne viendrait que de l'engagement d'un radiologue spécialisé dans le même domaine que lui avec lequel il

pourrait travailler en binôme quelques jours par semaine, solution que l'intimée ne partageait pas. C'est dans ce contexte qu'est intervenue la décision de l'intimée de licencier l'appelant. Il ne saurait dès lors être considéré qu'il s'agit d'un congé-représailles. Il sied encore de relever que les nombreuses sollicitations dont l'appelant était l'objet tenaient à ses compétences reconnues et ne provenaient pas de l'intimée. Il tenait à s'occuper personnellement des dossiers et se montrait très disponible, pour maintenir son réseau, ce qui a évidemment largement contribué à sa charge importante de travail. Il ne souhaitait pas être remplacé, de sorte qu'on voit mal quelles mesures auraient pu le satisfaire, si ce n'est, peut-être, une organisation et un développement différents du service dont l'intimée ne voulait pas. Enfin, et de manière plus générale, dans le cadre du développement du site de I\_\_\_\_\_, auquel l'appelant a largement contribué dès son engagement initial en 2004, des tensions et des incompréhensions ont vu le jour, les stratégies et visions futures des uns et des autres apparaissant différentes. Il en est résulté un sentiment de non reconnaissance des efforts accomplis, accentué par la non prise en compte de la stratégie voulue par l'appelant au profit d'autres mesures, pourtant concrètes. 3.2.3 En conclusion, l'intimée n'a pas violé son obligation de diligence à l'encontre de l'appelant, en le contraignant à des horaires inacceptables, et en ne prenant pas les mesures qui s'imposaient pour protéger sa santé. Au contraire, l'intimée a régulièrement pris des mesures en vue d'améliorer une situation décrite comme difficile par l'appelant. Cependant, elle a agi à sa manière, sans suivre les désirs de l'appelant, lesquels ne correspondaient pas à la stratégie de développement qu'elle

- 19/20 -

C/23713/2015-5 envisageait. Les mesures prises étaient toutefois adéquates, de sorte qu'il n'est pas démontré que l'appelant a été licencié, afin de l'empêcher de faire valoir des prétentions légitimes. Le licenciement s'inscrit bien dans la restructuration de l'intimée, à laquelle l'appelant n'a jamais adhéré, puisqu'il en préconisait une différente. Le licenciement n'est pas abusif, et le jugement sera confirmé. 4. L'appelant, qui succombe entièrement, sera condamné aux frais de l'appel (art. 106 al. 1 CPC), arrêtés à 2'000 fr. (art. 71 du règlement fixant le tarif des frais en matière civile du 22 décembre 2010 [RTFMC - E 1 05.10]), et compensés avec l'avance fournie, acquise à l'Etat.

Pour le surplus, il n'est pas alloué de dépens ni d'indemnité (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \*

- 20/20 -

C/23713/2015-5 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5 : A la forme : Reçoit l'appel formé par A\_\_\_\_\_ le 6 mars 2017 contre le jugement JTPH/54/2017 rendu le 2 février 2017 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/23713/2015. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais d'appel à 2'000 fr., les met à la charge de A\_\_\_\_\_, dit qu'ils sont compensés avec l'avance fournie, acquise à l'Etat de Genève. Siégeant : Madame Pauline ERARD, présidente; Madame Denise BOËX, juge employeur; Madame Claudine DEMAISON, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE- LEVY, greffière.

La présidente : Pauline ERARD

La greffière : Véronique BULUNDWE-LEVY

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.