

# **GE\_GERICHTE CAPH/189/2014 vom 19. März 2014**

GE Cour de justice, 2014-03-19, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_189\\_2014](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_189_2014)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/189/2014 du 19 mars 2014

IT: GE\_GERICHTE CAPH/189/2014 del 19 marzo 2014

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

L'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC). Les délais légaux et fixés judiciairement ne courent notamment pas du septième jour avant Pâques au septième jour après Pâques inclus (art. 145 al. 1 let. a CPC). Si le dernier jour est un samedi, un dimanche ou un jour férié reconnu par le droit fédéral ou le droit cantonal du siège du tribunal, le délai expire le premier jour ouvrable qui suit (art. 142 al. 3 CPC). En l'espèce, l'appel a été formé le 5 mai 2014 contre le jugement du Tribunal des prud'hommes du 19 mars 2014, notifié aux parties le 20 mars 2014. Compte tenu du dies a quo du 21 mars 2014 ainsi que des fêtes de Pâques s'étendant du 13 avril au 27 avril 2014 inclus, le délai de 30 jours échéait le lundi

### **E. 1.2**

Dans les affaires patrimoniales, l'appel est recevable contre les décisions finales de première instance et si la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 francs au moins (art. 308. al. 1 let. a et al. 2 CPC).

- 9/17 -

C/28709/2011-5 En l'espèce, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions était de 13'963.40 fr. Par conséquent, l'appel est recevable.

### **E. 1.3**

La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). En matière de litiges en droit du travail à valeur litigieuse inférieure à 30'000 fr., comme c'est le cas en l'espèce, le législateur a prévu, à l'art. 247 al. 2 CPC, l'établissement des faits d'office par le juge. Cette maxime inquisitoire régit également la procédure subséquente en appel (JEANDIN, in: BOHNET/HALDY/JEANDIN/SCHWEIZER/TAPPY, Code de procédure civile annoté, Bâle, 2010, N. 6 ad art. 316 CPC). 2. 2.1 La partie qui résilie immédiatement le contrat de travail doit motiver sa décision par écrit seulement si l'autre partie le demande (art. 337 al. 1 in fine CO). 2.2 En l'espèce, l'appelant reproche préalablement à l'intimée de ne pas avoir précisé, dans son courrier de résiliation du 15 juillet 2011, les raisons pour lesquelles le lien de confiance avait été rompu. Or, n'ayant pas demandé une telle motivation écrite, l'appelante ne peut se prévaloir aujourd'hui de l'absence de motifs de résiliation dans le courrier précité. Son grief est donc infondé. 3. L'appelant fait, en premier lieu, grief au Tribunal d'avoir violé l'art. 337 CO en retenant que la résiliation immédiate de l'intimée était justifiée. Elle soutient que pour arriver à un tel résultat le Tribunal aurait mal apprécié les preuves, en allant jusqu'à tomber dans l'arbitraire. 3.1 L'appel peut être formé pour violation du droit ou constatation inexacte des faits (art. 310 let. a et b CPC).

Ce dernier grief se recoupe avec celui de l'arbitraire (art. 9 Cst) dans l'appréciation des preuves ou dans l'établissement des faits. Il ne peut être invoqué que dans la mesure où ladite appréciation est susceptible d'avoir une incidence déterminante sur le sort de la cause (JEANDIN, in: op. cit., ad art. 321 n. 5, et les références citées). Il y a arbitraire lorsque l'autorité ne prend pas en compte, sans aucune raison sérieuse, un élément de preuve propre à modifier la décision, lorsqu'elle se trompe manifestement sur son sens et sa portée, ou encore lorsque, en se fondant sur les éléments recueillis, elle en tire des constatations insoutenables (ATF 137 I 58 consid. 4.2.1; 136 III 552 consid. 4.2; arrêt du Tribunal fédéral 5A\_54/2012 du 1er juin 2012 consid. 2.1).

- 10/17 -

C/28709/2011-5

3.2 Le Tribunal établit les faits d'office (cf. ch. 1.3 supra), ce qui entraîne un devoir d'interpellation accru. Il peut ainsi amener les parties, par des questions appropriées, à compléter les allégations insuffisantes et à désigner les moyens de preuve (art. 247 al. 1 CPC). Il est tenu de questionner les parties pour s'assurer du caractère complet des allégations et offres de preuves, voire du dossier en général, et ne doit pas se contenter d'intervenir en cas d'obscurités, de contradictions, d'imprécisions ou de lacunes manifestes (TAPPY, in: op. cit., ad art. 247 n. 9). 3.3 L'appelante allègue que le premier juge aurait retenu d'autres motifs que les deux seuls évoqués spontanément par l'intimée lors des enquêtes, soit la perte de confiance manifestée par C\_\_\_\_\_ envers elle, le 7 juillet 2011, et l'appel téléphonique reçu du Docteur D\_\_\_\_\_ concernant la dénonciation à la police de la présence de micros le 14 juillet 2011. En effet, le Tribunal a retenu les éléments supplémentaires suivants: le climat de terreur régnant au sein du A\_\_\_\_\_, le comportement inadéquat de l'associé- gérant de l'appelante, notamment lors d'un colloque, ainsi que les accusations de fraudes aux assurances. Toutefois, contrairement à ce qu'affirme l'appelant, il n'a pas "mis dans la bouche de B\_\_\_\_\_ des motifs de démission immédiate qu'elle n'avait elle-même pas spontanément énoncés", puisque chacun de ces motifs était expressément mentionné dans les écritures de l'intimée du 13 novembre 2012. Au surplus, aucun élément du dossier soumis à la Cour ne permet de constater que le Tribunal s'est écarté, pendant l'instruction, de son devoir d'interpellation accru comme décrit ci-dessus. Par conséquent, le grief de l'appelant sera rejeté. 4. L'appelant reproche au premier juge d'avoir inclus, dans les motifs de la résiliation immédiate, le renvoi de B\_\_\_\_\_ d'un colloque à fin 2010. Selon lui, ce motif n'est pas valable tant il a été invoqué tardivement. 4.1 Les justes motifs doivent être invoqués sans tarder sous peine de forclusion (ATF 112 II 41=JT 1986 I 253 ; ATF 123 III 86= JT 1998 I 30). Le congé immédiat doit être donné au terme d'un bref délai de réflexion à partir de la connaissance du juste motif, une trop longue attente comporterait la renonciation à se prévaloir de ce moyen (JAR 1994, p. 223 ; SJ 1987 p. 558 ; ATF 121 II 41 consid. n.3). Ce délai ne se détermine pas d'après une échelle absolue, mais dépend au contraire des circonstances du cas concret. Le fait d'agir au-delà d'un délai de deux à trois jours de travail n'est admissible que s'il apparaît comme compréhensible et justifié compte tenu des exigences de la vie quotidienne et économique (ATF du 21.06.1995, SARB 1997 p. 24 ; ATF du 23.08.1999= JAR 2000 p. 231).

- 11/17 -

C/28709/2011-5 Lorsqu'un état répréhensible est durable ou se reproduit périodiquement, le délai de réflexion part de la disparition de cet état durable ou de la dernière répétition du

fait. En effet, un état durable peut entraîner une érosion progressive du rapport de confiance, au point que la poursuite de la relation de travail devienne intolérable

(FAVRE/MUNOZ/TOBLER, Le contrat de travail Code annoté, ad art. 337 CO n. 1.50).

4.2 En l'espèce, dès que l'intimée a pris connaissance du dépôt d'une plainte pénale fondée sur la présence de micros au sein de l'appelante, lors d'une communication téléphonique avec le Docteur D\_\_\_\_\_ le 13 juillet 2011, elle a donné sa démission à l'appelant avec effet immédiat, dans les deux jours suivants, cet évènement ayant joué le rôle d'élément déclencheur. Elle a agi, dès lors, sans tarder en montrant clairement qu'elle n'envisageait pas la continuation des rapports de travail dans ces conditions. Par conséquent, le grief de l'appelant tiré de la tardiveté du congé après le renvoi de l'intimée d'un colloque à fin 2010 est infondé. Pour le surplus, la résiliation immédiate du contrat de travail par l'intimée étant due à une succession d'évènements répréhensibles entraînant une érosion progressive du lien de confiance, il convient de prendre en compte l'ensemble de ces circonstances, dont son renvoi d'un colloque à fin 2010. Le Tribunal a ainsi, à juste titre, retenu cet évènement comme faisant partie des motifs justifiant la résiliation immédiate du contrat de travail.

## **E. 5**

L'appelant considère enfin que le premier juge a établi les faits de manière erronée au regard du climat de terreur instauré par C\_\_\_\_\_, du colloque du mois de décembre 2010 et de la présence supposée des micros au sein du A\_\_\_\_\_.

### **E. 5.1**

Or, il est établi par les divers témoignages recueillis pendant l'instruction par le premier juge (EN FAIT, let. b.i) qu'un climat de tension et de peur régnait au sein du A\_\_\_\_\_, résultant notamment d'une surveillance permanente des employés et du comportement violent de C\_\_\_\_\_, constaté à plusieurs reprises. Il convient de souligner que ces tensions se sont intensifiées au cours de l'année 2011. En particulier, le témoin, F\_\_\_\_\_, a notamment confirmé ce climat pesant qui régnait au A\_\_\_\_\_ depuis le début de l'année 2011. Elle a certes évoqué des tensions personnelles entre C\_\_\_\_\_ et le Docteur D\_\_\_\_\_ sans toutefois imputer la faute à cette dernière, contrairement à ce qu'allègue l'appelant. Contrairement à ce qu'affirme l'appelante, les enquêtes ont confirmé que C\_\_\_\_\_ avait violemment mis B\_\_\_\_\_ à la porte d'un colloque à fin 2010, et ce

- 12/17 -

C/28709/2011-5 de manière injustifiée. Il a également traité l'intimée de " salope " avant que cette dernière résilie son contrat de travail, la date ne pouvant toutefois être établie.

Enfin, quant à la présence de micros dans les salles de consultation du A\_\_\_\_\_, il convient de souligner les éléments suivants : Il est établi que, lors de la perquisition du A\_\_\_\_\_ par la police, aucun micro n'y a été trouvé. Cependant, il ressort du dossier que des rumeurs relatives à la présence de micros circulaient au sein du A\_\_\_\_\_, ce dont l'intimée a eu vent. En prenant connaissance du dépôt d'une plainte pénale, lors de l'appel téléphonique de son ancienne supérieure hiérarchique, l'intimée était donc fondée à croire en l'existence de ces micros et à se sentir en danger quant à l'exercice de sa profession couverte par le secret médical. Par conséquent, les faits retenus par le Tribunal des prud'hommes ont été correctement établis, le premier juge s'étant fondé sur l'ensemble des témoignages récoltés.

### **E. 5.2**

Au surplus, l'appelant tente de démontrer que si l'ambiance au sein du A\_\_\_\_\_ s'est dégradée ce n'était pas le fait de son associé-gérant. Il convient toutefois de rappeler à cet égard qu'en sa qualité d'associé-gérant du A\_\_\_\_\_, il se devait de prendre les mesures commandées par l'expérience pour protéger ses employés et leur permettre de travailler dans de bonnes conditions tout en essayant de calmer la situation conflictuelle existante (art. 328 CO; ATF 137 I 58).

### **E. 5.3**

Au vu de ce qui précède, c'est à bon droit que le Tribunal a retenu l'ensemble des motifs de résiliation énoncés par l'intimée dans ses écritures et lors des audiences d'enquête.

### **E. 6**

Il reste à examiner si les motifs susvisés pouvaient justifier, le 15 juillet 2011, la résiliation par l'intimée de son contrat de travail.

#### **E. 6.1**

L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO). D'après l'art. 337 al. 2 CO, on considère notamment 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. Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28, consid. 4.1 ; ATF 127 III 351, consid. 4 ; WYLER, Droit du travail, 2002, pp. 363 s. ; AUBERT, in Code des obligations I, Commentaire romand, 2003, § 3 ad art. 337 CO, p. 1781 ; BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/BRUCHEZ, Commentaire du contrat de travail, 3ème

- 13/17 -

C/28709/2011-5 éd., n. 1 ad art. 337c CO ; STREIFF/VON KAENEL, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5ème éd., n. 3 ad art. 337 CO et les références citées). D'après la jurisprudence, les faits invoqués par la partie qui résilie doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave justifie le licenciement immédiat du travailleur ou l'abandon abrupt du poste par ce dernier. En cas de manquement moins grave, celui-ci ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Par manquement de l'une des parties, on entend en règle générale la violation d'une obligation imposée par le contrat mais d'autres faits peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 31; 129 III 380 consid. 2.2 p. 382).

Une infraction pénale commise au détriment de l'autre partie constitue en règle générale un motif justifiant la résiliation immédiate (ATF 137 III 303 consid. 2.1).

Lorsque la résiliation immédiate est donnée par le travailleur, des justes motifs doivent être admis notamment en cas d'atteinte grave aux droits de la personne, consistant par exemple dans des vexations injustifiées et des agressions verbales, dans une modification unilatérale ou inattendue de son statut qui n'est lié ni à des besoins de l'entreprise ou à l'organisation du travail ni à des manquements du travailleur, voire, sous certaines conditions, dans le refus de verser tout ou partie du salaire (TF, arrêt 4C.119/2002 du 20 juin 2002, consid. 2.2; TF, arrêt 4C.2/2003 du 25 mars 2003 consid. 5.2; TF, arrêt 4A\_199/2008 du 2 juillet 2008 consid. 2; TF, arrêt 4A\_192/2008 du 9 octobre 2008 consid. 4). Il en est de même des atteintes durables ou intenses à la personnalité du travailleur, notamment en ce qui concerne

la sécurité au travail, de menaces ou d'atteintes physiques ou verbales à l'intégrité du travailleur (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3ème édition, p. 590).

### **E. 6.2**

Il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'en établir l'existence (art. 8 CC). En la matière, le juge applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC); il doit prendre en considération toutes les circonstances du cas particulier, notamment la position et la responsabilité de l'employé, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28 consid 4.1 et 4.4; arrêt du Tribunal fédéral 4C.400/2004 du 14 février 2005 consid. 1.2; ATF 127 III 351 ; ATF 116 II 145, consid. 6 ; WYLER, Droit du travail, 2002, pp. 363 s.; AUBERT, in Code des obligations I, Commentaire romand, 2003, § 2 ad art. 337 CO, p. 1781). Comme le contrat de travail s'inscrit dans la durée, on ne doit pas, pour apprécier la gravité d'une faute, isoler un comportement ponctuel de l'ensemble de son contexte (ATF 137 III 303, consid. 2.1.2).

### **E. 6.3**

En l'espèce, l'intimée a été fragilisée par une suite d'évènements répréhensibles intervenus dans un climat de tension et de peur régnant au sein de l'appelante,

- 14/17 -

C/28709/2011-5 dont notamment son renvoi brutal du colloque du 2 décembre 2010 par l'associé- gérant de l'appelante, accompagné d'agressions verbales de ce dernier constitutives d'une grave atteinte à sa personnalité.

A été ouverte, quelques mois après, une procédure pénale pour fraudes aux assurances à l'encontre de l'appelante, ébranlant également la confiance de l'intimée envers son employeur.

En juillet 2011, l'associé-gérant de l'appelante a encore déclaré à l'intimée ne plus avoir confiance en elle, ce qu'il a reconnu lors des enquêtes.

A cette période, le lien de confiance entre les parties était déjà grandement érodé.

Il convient d'admettre que ce lien a été définitivement rompu suite à l'appel téléphonique du Docteur D\_\_\_\_\_, lors duquel l'intimée a pris connaissance du dépôt d'une plainte pénale à l'encontre de l'appelante notamment au sujet de la présence de micros dans les locaux de cette dernière.

En effet, doutant plus que jamais de la probité de son employeur, l'intimée devenait légitimée à rompre leurs rapports de travail avec effet immédiat, sentant le secret médical dû à ses patients en danger.

Au vu de l'ensemble de ces circonstances, on ne pouvait exiger de sa part la continuation de leurs rapports de travail et c'est, à juste titre, que le premier juge a considéré la résiliation immédiate comme justifiée et non constitutive d'un abandon de poste.

### **E. 7.1**

A teneur de l'article 337d al. 1 CO, lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel ; il a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire.

## **E. 7.2**

En l'espèce, la résiliation immédiate par la travailleuse intimée doit être considérée comme justifiée et ne constitue ainsi pas un abandon de poste. L'ex-employeur ne peut dès lors prétendre à une indemnité au sens de l'article 337d al. 1 CO, qu'il ne peut ainsi pas non plus opposer en compensation aux montants dus à l'intimée.

## **E. 8**

L'appelant se plaint enfin de ce que les premiers juges auraient établi les faits de manière inexacte et violé l'art. 330a CO en le condamnant à délivrer à B\_\_\_\_\_ un nouveau certificat de travail avec la mention des termes "à notre entière satisfaction".

- 15/17 -

C/28709/2011-5

### **E. 8.1**

Le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et de sa conduite (art. 330a al. 1 CO). Le certificat de travail doit être exact et complet; il mentionnera les faits négatifs en relation avec les prestations de l'employé, pour autant que ceux-ci soient pertinents (ATF 136 III 510, consid 4.1). Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur; conformément au principe de la bonne foi, la liberté de rédaction reconnue à celui-ci trouve ses limites dans l'interdiction de recourir à des termes péjoratifs, peu clairs ou ambigus, voire constitutifs de fautes d'orthographe ou de grammaire. Le certificat doit contenir la description précise et détaillée des activités exercées et des fonctions occupées dans l'entreprise, les dates de début et de fin de l'engagement, l'appréciation de la qualité du travail effectué ainsi que de l'attitude du travailleur. Le travailleur qui n'établit pas avoir fourni des prestations d'une qualité au-dessus de la moyenne ne peut prétendre à un certificat de travail mentionnant qu'il a œuvré "à notre entière satisfaction" (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_117/2007 du

### **E. 8.2**

En l'espèce, l'appelant allègue que B\_\_\_\_\_ aurait commis plusieurs erreurs professionnelles graves et régulièrement violé son secret médical, sans toutefois en apporter la preuve et ce, ni devant le premier juge, ni devant la présente Cour en appel. Or, le Tribunal a basé son argumentation sur deux témoignages démontrant, au contraire, la très bonne qualité du travail de l'intimée ainsi que sur le fait qu'elle avait perçu une augmentation de son salaire, qui pouvait être accordée contractuellement si sa collaboration s'avérait "objectivement concluante". Au vu de ce qui précède, force est donc de retenir que le jugement querellé doit être confirmé et que le certificat de travail de l'intimée devra être modifié en indiquant les termes "à notre entière satisfaction" en lieu et place des termes "à notre satisfaction". 9. Compte tenu de ce qui précède, l'appel est totalement infondé et le jugement entrepris sera entièrement confirmé.

- 16/17 -

C/28709/2011-5 10. La procédure est gratuite (art. 114 let. c A\_\_\_\_\_). La valeur litigieuse s'élève à moins de 50'000 fr. en appel, de sorte qu'aucun émolument ne sera perçu (art. 71 du Règlement fixant le tarif des frais en matière civile, RTFMC - E 1 05.10). Il n'est en outre pas alloué de dépens ni d'indemnité pour la représentation en justice dans les causes

soumises à la Juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \*

- 17/17 -

C/28709/2011-5 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté par le A\_\_\_\_\_ contre le jugement (JTPH/99/2014) rendu le 19 mars 2014 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/28709/2011-5. Au fond : Le rejette. Confirme dans son entier le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais d'appel : Dit que la procédure est gratuite. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Valérie LAEMMEL-JUILLARD, présidente; Madame Denise BOËX, juge employeur, Monsieur Willy KNOPFEL, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Le Tribunal fédéral connaît, comme juridiction ordinaire de recours, des recours en matière civile ; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 72 à 77 et 90 ss de la loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF ; RS 173.110). Il connaît également des recours constitutionnels subsidiaires ; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 113 à 119 et 90 ss LTF. Dans les deux cas, le recours motivé doit être formé dans les trente jours qui suivent la notification de l'expédition complète de l'arrêt attaqué. L'art. 119 al. 1 LTF prévoit que si une partie forme un recours ordinaire et un recours constitutionnel, elle doit déposer les deux recours dans un seul mémoire.

Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF inférieure à 15'000.- fr.

### **E. 13**

septembre 2007, consid. 7.1). La prestation du travailleur est présumée être de bonne qualité. C'est au travailleur qu'il appartient de démontrer qu'elle était de très bonne qualité et à l'employeur d'établir qu'elle était insuffisante (AR: KPG 28.06.1999, AR GVP 1999 p. 103).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.