

GE_GERICHTE CAPH/38/2024 vom 17. April 2024

GE Cour de justice, 2024-04-17, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_38_2024

FR: GE_GERICHTE CAPH/38/2024 du 17 avril 2024

IT: GE_GERICHTE CAPH/38/2024 del 17 aprile 2024

Erwägungen

E. 3

L'appelante conteste avoir été liée à l'intimée par un contrat de travail. 3.1.1 En vertu de l'art. 319 al. 1 CO, par le contrat individuel de travail, le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixe d'après le temps ou le travail fourni.

- 10/19 -

C/12153/2021 Les éléments caractéristiques de ce contrat sont donc une prestation de travail, un rapport de subordination, un élément de durée et une rémunération (arrêts du Tribunal fédéral 4A_93/2022 du 3 janvier 2024 consid. 3.2; 4A_360/2021 du

E. 3.2

En l'espèce, aucun contrat écrit n'a été établi entre les parties concernant leurs rapports de travail, de sorte qu'il convient d'examiner les circonstances d'espèce pour déterminer ce qu'elles entendaient conclure. L'arrivée de l'appelante au sein du cabinet avait pour objectif de reprendre la place laissée par la doctoresse C_____ suite au départ de celle-ci. Selon les pièces et les différents témoignages, la volonté de cette dernière et de toutes les personnes actives au cabinet médical était de retrouver un médecin-psychiatre disposé à travailler avec les psychologues exerçant sur délégation et aux mêmes conditions, ou du moins à des conditions similaires, que celles exercées auparavant. L'ensemble des psychologues intéressées ont en effet confirmé que si tel n'avait pas été le cas, elles auraient cherché un autre candidat. Par ailleurs, il ressort de la procédure que l'appelante était parfaitement au courant de la situation de chaque psychologue, dont celle de l'intimée, de leurs attentes respectives quant au taux de délégation souhaité par chacune d'entre elles et de ce qui était attendu d'elle. Ainsi, en rejoignant le cabinet, l'appelante a, entre autre, accepté le suivi de l'intimée en tant que psychologue déléguée. Dans son activité, l'intimée disposait d'une certaine marge de manœuvre quant à l'organisation de son travail, étant libre dans le choix des patients, la fixation de ses rendez-vous ou encore la prise de ses jours de congé. Cette autonomie est cependant inhérente à la profession libérale de psychologue déléguée et ne permet pas, à elle seule, d'exclure l'existence d'un contrat de travail, selon la jurisprudence susmentionnée. L'intimée disposait d'ailleurs d'un contrat de travail avec la Doctoresse C_____ avant que le cabinet soit repris par l'appelante. Il ressort par

- 12/19 -

C/12153/2021 ailleurs du dossier que l'appelante pouvait s'immiscer dans les choix de l'intimée et limiter sa liberté dans l'exercice de sa profession. Selon les éléments figurant au dossier, elle a en effet refusé que l'intimée exerce certaines thérapies (EMDR) et refusé un patient qu'elle considérait trop compliqué. De plus, l'intimée devait lui adresser des rapports

afin de rendre compte de son activité ainsi que des rapports détaillés sur les patients qui différaient des comptes rendus remis jusqu'alors, instaurant ainsi un droit de contrôle en faveur de l'appelante. Partant, l'autonomie dont bénéficiait l'intimée, caractéristique d'une profession libérale, était ici réduite par le pouvoir d'ingérence dont disposait l'appelante. A plusieurs reprises, l'appelante a fait preuve d'autorité, typique d'un rapport de subordination. Que ce soit dans ses courriels adressés à l'intimée ou oralement lors de réunions, l'appelante a émis des reproches en adoptant un ton et une posture qui relevait davantage d'une position hiérarchiquement supérieure que celle d'un collègue. Les termes employés dans son courrier du 25 février 2021 sont également représentatifs d'un rapport hiérarchique, se qualifiant elle-même "d'employeur", faisant grief à l'intimée de ne pas respecter ses indications et des difficultés d'acceptation des conditions de travail. Les témoins présents lors de la réunion du 4 mars 2021 ont d'ailleurs toutes confirmé avoir clairement ressenti un rapport hiérarchique entre les parties. De plus, dans son courrier du 30 mars 2021, l'appelante a employé des termes propres au contrat de travail en indiquant "résilier" les "rapports de travail" avec "effet immédiat pour justes motifs", ce qui tend, à démontrer qu'elle se sentait liée à l'intimée par des rapports de travail. Sur le plan économique, le témoin C_____ a confirmé que l'intimée ne pouvait travailler que sous la supervision de l'appelante. Toute sa force de travail était ainsi consacrée à cette activité, ne pouvant s'investir ailleurs en vue d'une autre source de revenus, ce qui plaide pour une dépendance économique. Par ailleurs, le versement de ses honoraires par la Caisse des médecins dépendait aussi de l'appelante et des documents qu'elle devait transmettre. Enfin, le décompte établi par l'appelante à la fin des relations de travail au mois de mars 2021 s'intitule "décompte de salaire" et tient compte des déductions des cotisations légales usuelles, ce qui s'inscrit dans le cadre d'un contrat de travail. C'est en vain que l'appelante tente de se prévaloir de l'arrêt du Tribunal fédéral 4A_64/2020 dans lequel la relation entre un psychiatre et une psychologue déléguée n'avait pas été qualifiée de contrat de travail. En effet, dans un arrêt récent du 3 janvier 2024 (4A_93/2024), le Tribunal fédéral a rappelé les difficultés quant à la qualification de prestations qui, comme en l'espèce, sont caractéristiques de professions libérales et qu'il convenait d'examiner de cas en cas si les conditions du contrat de travail étaient réunies en fonction des particularités du cas d'espèce. Au vu des éléments susmentionnés, il convient de retenir que la

- 13/19 -

C/12153/2021 présente cause diffère de l'affaire citée par l'appelante en ce sens que l'intimée ne disposait pas de la même liberté et autonomie dans l'accomplissement de son travail. Compte tenu des considérants qui précèdent, c'est à bon droit que le Tribunal a retenu que les rapports liant l'appelante à l'intimée relevaient du contrat de travail. Le jugement entrepris sera confirmé sur ce point. 4. L'appelante conteste le caractère injustifié du licenciement retenu par le Tribunal ainsi que les montants alloués à ce titre. 4.1.1 L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 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 et doit être admise de manière restrictive. Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure; si le manquement est moins grave, il

ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; 130 III 28 consid. 4.1; 129 III 380 consid. 2.1). 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. 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 être exigée. De surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat (ATF 142 III 579 consid. 4.2; 137 III 303 consid. 2.1.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_595/2018 du 22 janvier 2020 consid. 3.1).

Selon l'art. 8 CC, il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs d'une résiliation immédiate d'apporter la preuve de leur existence (ATF 130 III 213 consid. 3.2).

4.1.2 Aux termes de l'art. 337c al. 1 CO, lorsque la résiliation immédiate du contrat est injustifiée, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'expiration du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée.

Lorsque le salaire est variable, par exemple en cas de rémunération à la commission, de participation au chiffre d'affaires ou de variation du temps de travail, il convient de fixer l'indemnité en fonction des valeurs moyennes

- 14/19 -

C/12153/2021 obtenues par le passé. Il sied de déterminer le plus exactement et le plus concrètement possible ce que le travailleur aurait réellement gagné s'il avait été licencié de façon ordinaire et s'il avait continué à travailler pendant le délai de résiliation (ATF 125 III 14 consid. 2b; arrêts du Tribunal fédéral 4A_544/2015 du 17 mars 2016 consid. 2.1; 4A_556/2012 du 9 avril 2013 consid. 6.1 et les références citées; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4ème éd. 2019, pp. 761 s.; BRUCHEZ/MANGOL/SCHWAAB, in Commentaire du contrat de travail, 4ème ed. 2019, n. 2 ad art. 337c CO, p. 428).

L'indemnité de remplacement allouée au sens de l'art. 337c al. 1 CO est de nature salariale et donne lieu à la perception de cotisations sociale (WYLER/ HEINZER, op. cit., p. 762). Le juge peut, en outre, 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 (art. 337c al. 3 CO). 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. 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). 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 du 29 janvier 2019 consid. 5.1; 4A_161/2016 du 13 décembre 2016 consid. 3.1). 4.2 En l'espèce, le Tribunal, après avoir considéré le licenciement comme étant injustifié, a alloué à l'intimée les montants de 8'679 fr. 95 afférent à son délai de congé et de

8'004 fr. 20 à titre d'indemnité. 4.2.1 L'appelante a motivé le congé immédiat par le fait que l'intimée avait dispensé trois consultations payantes par téléphone durant son arrêt de travail. Il sied toutefois de relever que ces consultations s'inscrivaient dans le suivi de patients fragiles pris en charge par l'intimée. Par ailleurs, cette dernière avait expressément averti l'appelante, dans son courrier du 8 mars 2021, qu'elle restait disponible pour ses patients les plus vulnérables durant son arrêt de travail, sans que l'appelante ne soulève la moindre réserve à ce sujet. Au vu de la relation de

- 15/19 -

C/12153/2021 confiance entre un psychologue et son patient, l'on peut comprendre qu'il n'était pas aisé pour l'intimée de se faire remplacer. Son comportement était dicté par le bien-être des patients, faisant preuve d'une conscience professionnelle et d'engagement thérapeutique envers ces derniers, et en aucun cas pour porter préjudice aux intérêts de l'appelante, ce que celle-ci ne prétend au demeurant pas. Dans ce contexte, on ne saurait objectivement retenir que l'intimée ait agi de manière à rompre irrémédiablement tout lien de confiance avec l'appelante et ainsi justifier un congé immédiat, sans aucun avertissement préalable. Le licenciement immédiat du 30 mars 2021 s'avère ainsi injustifié. Infondé, l'appel sera rejeté à cet égard. 4.2.2 L'intimée a, par conséquent, droit à ce que qu'elle aurait perçu jusqu'à l'expiration de son délai de congé, pouvant ainsi prétendre au paiement de son salaire du mois d'avril. Il est en effet admis à ce stade qu'elle a perçu la rémunération due pour son activité jusqu'à son licenciement intervenu le 30 mars 2021 et qu'elle a retrouvé un emploi dès le 1er mai 2021. Pour calculer le montant dû, le Tribunal s'est fondé sur le revenu moyen réalisé par l'intimée entre le 1er janvier et le 8 mars 2021, date à laquelle elle est tombée en incapacité de travail. En tenant compte des montants de 734 fr. 90 et 17'674 fr. 70 versés par l'appelante à l'intimée pour cette période, le Tribunal a retenu un salaire moyen de 8'004 fr. 20 $([734 \text{ fr. } 90 + 17'674 \text{ fr. } 70] / 2.3 \text{ mois})$, auquel s'ajoutait une indemnité de vacances de 666 fr. 75 $(8'004 \text{ fr. } 20 \times 8.33 \%)$, soit un montant total de 8'679 fr. 95, lequel s'entendait en brut. Cette manière de procéder est exempte de toute critique. Elle tient compte des montants encaissés par l'appelante pour l'activité de l'intimée, après perception de sa propre rémunération pour son activité de supervision. Les montants encaissés par l'appelante par la Caisse des médecins représentent ainsi la rémunération brute à laquelle peut prétendre l'intimée, avant déduction des charges sociales, ce qui n'est en soi pas contesté par l'appelante. L'appelante soutient en revanche que les montants de 17'674 fr. 70 et 734 fr. 90 ont été reversés à l'intimée dans une logique où cette dernière était une indépendante qui assumait l'entier de ses charges. Dans la mesure où l'existence d'un contrat de travail a été retenue, l'appelante se voit contrainte de régler les cotisations sociales. Selon elle, le salaire moyen devrait dès lors être arrêté à 6'163 fr. $(77\% \text{ de } 8'004 \text{ fr. } 20)$ afin de tenir compte des déductions liées aux cotisations sociales, sous peine pour elle de subir un déficit. L'appelante ne peut être suivie à plus d'un titre. D'une part, il ressort du décompte de salaire du 21 mars 2021 que, sur le montant de 734 fr. 90, elle a au final versé

- 16/19 -

C/12153/2021 la somme nette de 681 fr. en faveur de l'intimée, après avoir procédé aux déductions des cotisations sociales. D'autre part, le fait qu'elle n'ait pas procédé de la sorte sur le second montant de 17'674 fr. 70 n'est pas déterminant pour arrêter la rémunération brute moyenne de l'intimée. Enfin, l'appelante ne saurait tirer avantage du fait qu'elle n'a pas procédé aux déductions de cotisations sur ce dernier montant alors que la procédure était pendante et qu'elle savait que l'intimée se prévalait de l'existence d'un contrat de travail et

des attentes y relatives. Partant, contrairement à ce qu'elle soutient, il n'y a pas lieu de porter en déduction lesdites cotisations sociales pour arrêter le montant dû en faveur de l'intimée puisque l'indemnité de remplacement allouée à cette dernière, de nature salariale, est exprimée en somme brute. C'est donc à bon droit que le Tribunal a condamné l'appelante à verser la somme brute de 8'679 fr. 95, incluant les vacances, en faveur de l'intimée afférent à son délai de congé. 4.2.3 S'agissant de l'indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO, le Tribunal a considéré qu'un montant correspondant à un mois de salaire était justifié, ce qui paraît adéquat compte tenu des circonstances d'espèce, en particulier l'absence de juste-motif, le comportement de l'appelante ainsi que de la courte durée des rapports de travail et du fait que la situation financière de l'intimée n'a pas été durablement impactée par son licenciement immédiat dès lors qu'elle a rapidement retrouvé un emploi. Quoi qu'en dise l'appelante, il n'y a pas lieu d'exclure toute indemnité vu les circonstances d'espèce ce qui conduirait notamment à vider de toute substance le caractère punitif de l'indemnité. Le montant de 8'004 fr. 20 correspondant au salaire mensuel moyen de l'intimée, sans indemnité de vacances, sera donc confirmé. 5. Le Tribunal a condamné l'appelante à verser 2'000 fr. 25 à l'appelante à titre de vacances non prises.

5.1 Selon l'art. 329a al. 1 CO, l'employeur accorde au travailleur, chaque année de service, quatre semaines de vacances au moins et cinq semaines au moins aux travailleurs jusqu'à l'âge de 20 ans révolus. Cette disposition est de nature relativement impérative (art. 362 CO). Les vacances sont fixées proportionnellement à la durée des rapports de travail lorsque l'année de service n'est pas complète (art. 329a al. 3 CO).

Conformément à l'art. 329d al. 1 CO, l'employeur verse au travailleur le salaire total afférent aux vacances et une indemnité équitable en compensation du salaire en nature. Pour calculer le salaire afférent aux vacances annuelles, les taux habituellement retenus sont de 8.33% du salaire annuel brut pour quatre semaines de vacances

- 17/19 -

C/12153/2021 annuelles, 10.64% de ce même salaire pour cinq semaines de vacances annuelles, 13.04% pour six semaines de vacances annuelles (WYLER/HEINZER, op.cit., p. 506; CEROTTINI, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 7 ad art. 329d CO, p. 408). 5.2 En l'espèce, il n'est pas contesté que l'intimée a droit au paiement de vacances non prises pour la période du 1er janvier au 31 mars 2020, équivalant à 8.33% de son salaire. L'appelante fait valoir à ce titre un montant de 1'540 fr. (6'163 fr. x 8.33% x 3 mois) en lieu et place du montant de 2'000 fr. 25. Elle part toutefois d'une prémisse erronée selon laquelle le salaire à prendre en compte serait de 6'163 fr., alors que, comme vu au considérant précédent, le revenu mensuel brut moyen de l'appelante doit être fixé à 8'004 fr. 20. Ce grief doit par conséquent être rejeté.

E. 6

L'appelante invoque la compensation à plusieurs reprises pour s'opposer ou réduire les montants dus à l'intimée.

E. 6.1

Selon l'art. 120 al. 1 CO, lorsque deux personnes sont débitrices l'une envers l'autre de sommes d'argent ou d'autres prestations de même espèce, chacune des parties peut compenser sa dette avec sa créance, si les deux dettes sont exigibles. Le débiteur doit faire connaître au créancier son intention d'invoquer la compensation (art. 124 al. 1 CO). La

compensation étant une objection, et non une exception, elle peut être invoquée en tout temps, même en cours de procès (ATF 95 II 235, JdT 1970 I 245; arrêts du Tribunal fédéral 4C.90/2005 du 22 juin 2005 consid. 4 et 4C_191/2001 du 15 janvier 2002 consid. 4a). Cela étant, elle nécessite une déclaration de compensation, qui constitue un allégué de fait, de sorte que la partie qui s'en prévaut doit respecter les conditions des art. 229 et 317 CPC pour que son objection soit prise en compte dans le jugement (PETER, in Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 7ème éd. 2020, n. 2 ad vor Art. 120-126 CO). Ainsi, lorsque la déclaration de compensation n'a pas été signifiée par le défendeur avant la litispendance (auquel cas, il faut l'alléguer et la prouver comme n'importe quelle communication d'une partie à l'autre antérieure au procès), elle peut encore être opérée par une affirmation en procédure pour autant toutefois qu'elle intervienne à un stade permettant encore d'invoquer des faits nouveaux (arrêts du Tribunal fédéral 4A_364/2022 du 12 mai 2023 consid. 4.3 et les références citées; 4A_435/2015 du 14 janvier 2016 consid. 2.6).

E. 6.2

En l'espèce, l'appelante invoque, subsidiairement, qu'en versant le montant de 18'409 fr. 60 (17'674 fr. 70 + 734 fr. 90) en mains de l'appelante sans avoir procédé aux déductions sociales, cette dernière a touché un trop-perçu de l'ordre de 2'694 fr. 60. Elle entend compenser ce montant avec l'indemnité pour licenciement immédiat ou l'indemnité pour les vacances.

- 18/19 -

C/12153/2021 La question de savoir si l'intimée a bénéficié d'un excédent peut en l'état rester indécise dès lors que le grief sur la compensation est voué à l'échec. En effet, il n'existe de trace, que ce soit avant la présente procédure ou pendant celle-ci, d'une volonté de compenser une éventuelle créance de l'appelante. Aucune mention à cet égard n'a été formulée dans les diverses écritures de première instance de l'appelante, ni lors des audiences tenues devant le Tribunal. Le simple fait de contester les allégations relatives aux prétentions salariales et de préconiser le rejet des conclusions adverses ne saurait s'interpréter comme une déclaration de compensation. L'appelante ne saurait pallier ce défaut d'allégation au stade de l'appel, ce d'autant plus qu'elle ne se prévaut d'aucun fait nouveau à son appui. En l'absence d'une telle déclaration, aucune compensation ne sera opérée.

E. 7

En définitive, l'appel s'avère infondé et sera rejeté dans son intégralité.

E. 8

Lorsque la valeur litigieuse est inférieure à 50'000 fr. devant la Cour de justice, la procédure est gratuite (art. 116 CPC; art 19 al. 3 let. c LaCC et art. 71 a contrario RTFMC). Aucun frais judiciaire ne sera donc prélevé. Selon l'art. 22 al. 2 LaCC, il n'est pas alloué de dépens ni d'indemnité pour la représentation en justice dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes. Aucun dépens ne sera alloué. * * * * *

- 19/19 -

C/12153/2021

PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes :

A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 28 août 2023 par A_____ contre le jugement JTPH/205/2023 rendu le 26 juin 2023 dans la cause C/12153/2021. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais d'appel : Dit que la procédure est gratuite et qu'il n'est perçu aucun frais judiciaire. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Monsieur Laurent RIEBEN, président; Madame Monique FLÜCKIGER, Monsieur Michael RUDERMANN, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, 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.