

GE_GERICHTE CAPH/70/2023 vom 4. Juli 2023

GE Cour de justice, 2023-07-04, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_70_2023

FR: GE_GERICHTE CAPH/70/2023 du 4 juillet 2023

IT: GE_GERICHTE CAPH/70/2023 del 4 luglio 2023

Erwägungen

E. 1.1

L'appel est dirigé contre une décision finale de première instance rendue dans le cadre d'un litige portant sur une valeur litigieuse de plus de 10'000 fr. au dernier état des conclusions de première instance (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). Il a été déposé dans le délai de 30 jours à compter de la notification de la décision et respecte, au surplus, la forme prescrite (art. 130, 131, 145 al. 1 let. a et 311 CPC). L'appel est ainsi recevable.

E. 1.2

La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr., la procédure simplifiée est applicable (art. 243 al. 1 CPC) et la cause est soumise aux maximes inquisitoire (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC).

E. 2

La Cour revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par les juges de première instance et vérifie si ceux-ci pouvaient admettre les faits qu'ils ont retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

E. 3

Il n'est pas contesté par les parties que leur relation contractuelle était soumise à la CCT compte tenu de l'activité exercée par elles dans un établissement médico- social genevois.

E. 4

L'appelante sollicite l'annulation du jugement entrepris, sans toutefois remettre en cause de manière motivée le chiffre 1 du dispositif, par lequel le Tribunal a refusé d'auditionner des témoins supplémentaires.

Le chiffre 1 du dispositif du jugement attaqué sera, par conséquent, confirmé.

E. 5

L'appelante fait grief au Tribunal d'avoir retenu que le licenciement de l'intimée était abusif.

5.1.1 Selon le principe posé à 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 prévaut la liberté de la résiliation, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier (ATF 131 III 535 consid. 4.1). Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre fin unilatéralement au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO).

L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère les cas dans lesquels la résiliation est abusive. Cette liste n'est pas exhaustive; elle concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit. Un congé peut donc se révéler abusif dans d'autres situations que celles énoncées par la loi; elles doivent toutefois apparaître comparables, par leur

- 13/20 -

C/5760/2020-5 gravité, aux hypothèses expressément envisagées (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.2).

De manière générale, le congé doit être qualifié d'abusif s'il est donné pour un motif qui n'est pas digne de protection (DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2022, n° 10 ad art. 336 CO). Ce n'est pas le but premier du congé, soit la fin des rapports de travail, qui donne au congé son caractère abusif, mais le motif intérieur qui a poussé de manière décisive la partie à résilier le contrat. Ce motif doit être examiné au moment où le congé est notifié (arrêt du Tribunal fédéral 4A_439/2016 du 5 décembre 2016 consid. 3.2).

En principe, une exécution insatisfaisante de la prestation de travail est reconnue comme valant un motif légitime de licenciement (arrêt du Tribunal fédéral 4A_139/2008 du 20 juin 2008 consid. 4). Le licenciement est en revanche abusif lorsque l'employeur le motive en accusant le travailleur d'une faute lourde, portant atteinte à son honneur personnel et professionnel, s'il apparaît que l'accusation est infondée et que, de plus, l'employeur l'a élevée sans s'appuyer sur aucun indice sérieux et sans avoir entrepris aucune vérification. Au regard de l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur viole alors gravement son devoir de protéger la personnalité du travailleur (arrêts du Tribunal fédéral 4A_245/2019 du 9 janvier 2020 consid. 4.2; 4A_694/2015 du 4 mai 2016 consid. 2.2 et 4A_99/2012 du 30 avril 2012 consid. 2.2.1).

N'est pas abusif le congé donné à l'encontre d'un collaborateur dont le caractère difficile a fait naître une situation conflictuelle sur le lieu de travail, et intervient après que l'employeur a pris toutes les mesures nécessaires pour tenter de résoudre le conflit. S'il s'abstient d'agir ou ne prend que des mesures insuffisantes, l'employeur enfreint son devoir d'assistance et commet un abus en licenciant l'employé. Est ainsi abusive la résiliation signifiée à un travailleur en raison de sa mésentente avec un chef de service, sans avoir cherché à désamorcer le conflit (ATF 132 III 115 consid. 2.2 et 5.1; 125 III 70 consid. 2c). De même, est abusif le licenciement prononcé par un employeur dont il est avéré qu'il voulait se débarrasser à tout prix d'un collaborateur et a agi par pure convenance personnelle, sans parvenir à démontrer l'existence de manquements professionnels de la part de l'employé (arrêts du Tribunal fédéral 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.1 et 4A_203/2007 du 10 octobre 2007 consid. 3 et 7).

5.1.2 Aux termes de l'art. 336a CO, la partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité (al. 1). L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre (al. 2)

- 14/20 -

C/5760/2020-5

Selon l'art. 336b al. 1 CO, la partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les art. 336 et 336a CO doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard

jusqu'à la fin du délai de congé. Si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption.

5.1.3 L'appréciation du caractère abusif d'un licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances de l'espèce (ATF 132 III 115 consid. 2.1 à 2.5; 131 III 535 consid. 4.2). Par ailleurs, le juge dispose d'un large pouvoir pour apprécier le caractère abusif d'un congé, ainsi que pour fixer le montant de l'indemnité selon l'art. 336a CO (PERRENOUD, Commentaire romand CO I, 2021, n° 10 ad art. 336 CO).

5.1.4 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. Elle 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. L'appréciation du caractère abusif d'un licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances du cas d'espèce afin de déterminer quel est le motif réel du congé (arrêts du Tribunal fédéral 4A_408/2011 du 15 novembre 2011 consid. 5.2 et 4A_564/2008 du 26 mai 2009 consid. 2.1; DUNAND, op. cit., n° 22 ad art. 336 CO).

En ce domaine, la jurisprudence a cependant 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).

5.1.5 A teneur de l'art. 3.10 de la CCT, l'employé qui enfreint ses devoirs généraux ou particuliers, soit intentionnellement, soit par négligence ou imprudence, est passible de sanctions, sans préjudice de celles pénales ou civiles, qui pourraient être prononcées contre lui.

Les sanctions disciplinaires sont les suivantes, par ordre croissant de gravité: l'avertissement écrit (a), le blâme écrit (b) et le licenciement (c).

L'employeur doit préalablement inviter l'employé intéressé à s'exprimer sur les motifs invoqués contre lui. Il peut se faire accompagner par la personne de son

- 15/20 -

C/5760/2020-5 choix. Demeurent réservées les dispositions relatives au licenciement pour juste motif. Les sanctions sont notifiées à l'employé par lettre recommandée, avec indication des motifs.

5.2.1 En l'espèce, le courrier de licenciement remis à l'intimée le 19 juin 2019 ne comportait pas l'énoncé de motifs, mais renvoyait à un entretien du même jour. La teneur de cet entretien, en particulier les motifs éventuellement invoqués de vive voix, n'a pas été établie.

En première instance, dans son mémoire réponse, l'appelante a motivé le licenciement de l'intimée par une rupture du lien de confiance, en raison de ses manquements professionnels et de son attitude, en ce sens qu'elle assumait un rôle important dans le dysfonctionnement

de l'équipe du 4ème étage de l'EMS.

Les manquements professionnels reprochés à l'intimée, entre novembre 2013 et décembre 2018, ne sont toutefois pas la cause de son licenciement, comme admis en audience par l'appelante, soit pour elle M_____. En effet, ce dernier a déclaré ne pas avoir jugé opportun, à l'époque où ces reproches avaient été articulés, de licencier l'intimée pour ces motifs. Par ailleurs, les certificats de travail établis les

E. 8

juillet 2019 et 31 mars 2020, soit après le licenciement de l'intimée, ne font pas état d'éventuels manquements; au contraire ils mentionnent ses bonnes compétences professionnelles, le fait qu'elle répondait à satisfaction aux exigences de sa hiérarchie ou encore qu'elle entretenait de bons rapports avec celle-ci.

Concernant les prétendus dysfonctionnements au sein de l'équipe du 4ème étage de l'EMS, la responsabilité de l'intimée n'a pas été démontrée. L'appelante n'a d'ailleurs pas allégué de fait précis, ni contesté les déclarations de l'intimée, selon lesquelles elle n'était pas rattachée à cette équipe. L'appelante, soit pour elle M_____, a en outre déclaré en audience n'avoir aucun reproche personnel à faire à l'encontre des employés licenciés, dont l'intimée. Ce dernier a, certes, déclaré qu'on lui avait rapporté que l'équipe du 4ème étage était "rebelle" ou "un Etat dans l'Etat", mais il n'a nommé aucun collaborateur en particulier. Il a d'ailleurs précisé que cette équipe rencontrait "quelques problèmes normaux gérés par [ses] cadres", ce qui a été confirmé par le témoin G_____, soit le responsable direct de l'équipe du 4ème étage. En effet, ce dernier a confirmé l'existence de problèmes de communication et de collaboration avec celle-ci, mais a précisé qu'à la suite de discussions, ces situations avaient été réglées. La crédibilité de ce témoignage est renforcée par le fait que G_____ n'est plus subordonné à l'appelante, ce dernier ayant quitté l'EMS en août 2020 et le procès-verbal de son audition mentionnant qu'il n'a aucun lien avec les parties.

Contrairement à ce que soutient l'appelante, le témoignage du Dr N_____ ne saurait remettre en doute ce qui précède. En effet, ce dernier a déclaré qu'on lui avait effectivement rapporté les problèmes de communication et de coopération

- 16/20 -

C/5760/2020-5 rencontrés avec l'équipe du 4ème étage, mais ne pas les avoir lui-même constatés. Il a également précisé ne jamais avoir rencontré de difficultés de communication avec cette équipe.

Par ailleurs, les témoins O_____ et P_____ ont toutes deux confirmé que l'équipe du 4ème étage n'était pas "en révolte" et n'avait pas un "esprit revendicateur".

Compte tenu de ce qui précède, les déclarations des employées licenciées I_____ - qui a admis que l'existence de projets tests au sein de l'équipe du 4ème étage avait causé des problèmes et avoir parfois suivi les instructions dans l'ordre qu'elle estimait correct pour les résidents -, H_____ - qui a admis que cette équipe était composée de "fortes têtes" - ou encore L_____ - qui a admis que les membres de cette équipe n'étaient pas toujours d'accord avec les instructions données par G_____ -, ne sauraient suffire à démontrer les "graves dysfonctionnements" au sein de cette équipe, depuis un an et demi, comme soutenu par l'appelante. A cet égard, la pièce n° 5 produite par celle-ci ne suffit pas non plus à établir de tels dysfonctionnements, allant au-delà des "quelques problèmes normaux" relevés par M_____. Ce dernier a, en outre, déclaré qu'il n'y avait pas une ambiance délétère au sein

de l'équipe du 4ème étage, raison pour laquelle il n'avait pas envisagé de séparer les membres de celle-ci et de les répartir dans les autres étages de l'établissement. Il s'agissait pourtant d'une mesure efficace pour résoudre le prétendu dysfonctionnement de cette équipe allégué par l'appelante.

Il s'ensuit que l'instruction de la cause n'a pas permis d'établir que l'appelante était confrontée depuis un an et demi à de graves dysfonctionnements au sein de l'équipe du 4ème étage, ni le fait que l'intimée assumait un rôle important dans ceux-ci. Les motifs du licenciement litigieux invoqués par l'appelante dans son mémoire réponse - à savoir une rupture du lien de confiance consécutive à plusieurs manquements professionnels de l'intimée et à sa participation au dysfonctionnement de l'équipe du 4ème étage - ne reposent donc pas sur des faits avérés et ne constituent pas les réels motifs de ce licenciement.

Lors de l'instruction de la cause, l'appelante a justifié le licenciement de l'intimée par d'autres motifs que ceux évoqués ci-dessus. En effet, M_____ a déclaré, sans équivoque, que l'absence de remise en question consécutive à la problématique de la sonnette de la résidente, qui était tombée de son lit, avait entraîné une perte de confiance envers l'intimée, raison pour laquelle elle avait été licenciée, ainsi que certains de ses collègues du 4ème étage de l'EMS. Le témoin N_____ a confirmé que ce manque de remise en question était grave et avait engendré une rupture du lien de confiance envers ces derniers.

Les enquêtes menées à la suite de cet incident n'ont toutefois pas permis d'établir une responsabilité personnelle de l'intimée, ce qui n'est pas remis en cause par

- 17/20 -

C/5760/2020-5 l'appelante. L'intimée a déclaré, sans être contestée, avoir fini son service en visitant la résidente en question vers 6h30 le matin du 13 juin 2019, n'ayant constaté aucun problème, et avoir rendu son rapport entre 7h00 et 7h15. La chute de la résidente a été constatée vers 7h30 ce matin-là.

Il n'est pas non plus établi que la problématique de la sonnette de la résidente, soit le fait qu'elle était débranchée depuis plusieurs jours, soit imputable à l'intimée. Comme retenu par les premiers juges, l'appelante n'a pas démontré avoir mis en place les mesures nécessaires, afin de permettre à celle-ci de se rendre compte de ce problème. Le témoin G_____ a indiqué à ce titre qu'il n'y avait pas de contrôle systématique de l'utilisation des sonnettes, ni d'alarme lorsque celles-ci étaient débranchées. L'intimée a, certes, déclaré qu'il "n'arrivait pas que les résidents ne sonnent pas pendant plusieurs nuits", mais elle a également précisé que lorsqu'une sonnette ne fonctionnait pas, les résidents en faisaient part aux employés. A cet égard, le témoin G_____ a reconnu ne pas être en mesure d'expliquer les raisons pour lesquelles la résidente en question n'avait pas évoqué ce problème de sonnette avec les soignants. L'intimée a également déclaré qu'il existait un tableau de contrôle, auquel les infirmières n'avaient pas accès, de sorte que seuls les responsables de la maintenance pouvaient constater un problème. L_____ a déclaré qu'il y avait souvent des problèmes de sonnette, qui ne fonctionnait pas ou ne s'affichait pas sur les écrans de contrôle. K_____, quant à lui, a déclaré qu'il y avait eu un problème informatique. Sur ce point, l'appelante s'est limitée à alléguer que le système de sécurité n'était pas nouveau, mais avait fait l'objet de mises à jour, qui n'avaient pas créé de dysfonctionnements particuliers, sans autres précisions.

Le témoin N_____ a, certes, déclaré ne pas avoir constaté de remise en question de la part des employés du 4ème étage, lors des deux réunions ayant suivi l'incident. Il n'a toutefois pas spécifiquement formulé de reproche à l'encontre de l'intimée à cet égard. Il a d'ailleurs admis ne pas se souvenir si l'un des collaborateurs avait effectivement indiqué avoir commis une erreur. Le seul fait que ces derniers n'ont pas apporté de réponses s'agissant de la problématique de la sonnette ne saurait suffire à retenir que l'intimée ne se serait pas remise en question ou n'aurait pas eu conscience de la gravité de la situation.

En tous les cas, comme retenu par les premiers juges, l'appelante n'a pas donné la possibilité, ni le temps nécessaire, à l'intimée et aux autres employés licenciés, de modifier leur pratique suite à la chute de la résidente et à la problématique de la sonnette et d'en poser le constat. Un nouveau protocole avait, en effet, été mis en place à la suite de la réunion du vendredi suivant l'incident et immédiatement suivi par les employés, selon les déclarations non contestées de ces derniers. Le témoin G_____ a d'ailleurs indiqué ne pas avoir constaté de comportement négatif de la part de ceux-ci lors de la réunion. Or, ils ont été licenciés deux jours

- 18/20 -

C/5760/2020-5 plus tard, soit le lundi suivant. Il s'agit d'un délai manifestement trop court pour permettre d'apprécier une réelle remise en question et l'adoption d'un nouveau comportement. Aucun élément du dossier ne permet de retenir que tel n'aurait pas été le cas. Au contraire, le témoin G_____ a déclaré que les membres de l'équipe de 4ème étage avaient, auparavant, pris acte de ce qui leur avait été reproché, avaient modifié leur comportement et qu'il n'avait "jamais" eu à se plaindre d'un manque de remise en question, "pour la plupart", sans toutefois nommer d'employés en particulier.

Dans ces circonstances, la responsabilité de l'intimée dans la chute de la résidente, ainsi que son manque de remise en question à la suite de cet incident, n'ont pas été démontrés, comme retenu par les premiers juges.

L'appelante a ainsi échoué à établir la réalité des manquements ayant selon elle motivé le licenciement de l'intimée, alors que celle-ci a pu apporter des éléments faisant apparaître son licenciement disciplinaire comme objectivement infondé, faute de responsabilité dans la chute de la résidente, ce qu'elle a soutenu dans sa demande en paiement, contrairement à ce que soutient l'appelante.

En outre, certains membres de l'équipe du 4ème étage n'ont pas été licenciés, comme O_____, ce qui renforce le caractère infondé et donc abusif du licenciement de l'intimée et de ses collègues. En effet, O_____ a déclaré avoir travaillé les jours précédents la chute de la résidente, soit lorsque la sonnette ne fonctionnait pas, et assisté aux réunions ayant suivi cet incident, lors desquelles le manque de remise en question ayant engendré une rupture du lien de confiance avait eu lieu, selon l'appelante. Cela étant, ces éléments n'ont pas été reprochés à O_____, contrairement à l'intimée et ses collègues licenciés. A cet égard, l'intimée a émis l'hypothèse que seuls les employés ayant rencontré des difficultés avec G_____ avaient été licenciés, ce qui paraît plausible, compte tenu de ce qui précède.

5.2.2 Indépendamment de la question de savoir si l'appelante a ou non respecté l'art. 3.10 de la CCT, compte tenu du caractère disciplinaire du licenciement de l'intimée, le calcul de la quotité de l'indemnité allouée à celle-ci pour licenciement abusif correspondant à trois mois de salaire, ne prête pas le flanc à la critique.

En effet, l'intimée a été licenciée en raison d'un incident d'une certaine gravité, alors que sa responsabilité et son absence de remise en question en lien avec celui-ci n'ont pas été établis, ce qui était de nature à porter atteinte à son honneur personnel et professionnel.

Par ailleurs, la réalisation des conditions de l'art. 336b al. 1 CO n'est pas remise en cause par l'appelante.

- 19/20 -

C/5760/2020-5

Compte tenu de ce qui précède, le jugement entrepris sera entièrement confirmé. 6. La valeur litigieuse étant inférieure à 50'000 fr., la procédure d'appel est gratuite (art. 114 let. c et 116 al. 1 CPC; art. 71 RTFMC; art. 19 al. 3 let. c LaCC) et il ne sera pas alloué de dépens d'appel (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 20/20 -

C/5760/2020-5 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 6 mai 2022 par A_____ SA contre le jugement JTPH/87/2022 rendu le 23 mars 2022 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/5760/2020. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Monsieur Jean REYMOND, président; Madame Anne-Christine GERMANIER, juge employeur; Monsieur Willy KNOPFEL, juge salarié; Monsieur Javier BARBEITO, greffier.

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.