

GE_GERICHTE C/23713/2015 vom 2. November 2017

GE Cour de justice, 2017-11-02, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_23713_2015

FR: GE_GERICHTE C/23713/2015 du 2 novembre 2017

IT: GE_GERICHTE C/23713/2015 del 2 novembre 2017

Regeste

MOTIVATION DE LA DEMANDE; RÉSILIATION ABUSIVE; PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ ; PARTIE À LA PROCÉDURE; VICE DE FORME | CPC.311; CO.335; CO.336.1; CO.336.2; CO.336.1.d

Erwägungen

E. 13

avril 2008, dans laquelle il fait état d'un manque de reconnaissance du travail de développement accompli par les médecins travaillant sur le site de I_____, et de la charge importante de travail de ceux-ci, d'un manque de communication important entre les deux sites, dont les activités sont différentes, et d'une absence d'esprit d'entreprise. K_____ a expliqué au Tribunal qu'elle avait mandaté la société L_____. Le "team building" avait été particulièrement difficile pour A_____, car un fondateur (G_____) s'en était pris à lui de manière inacceptable. Aucune suite n'avait été donnée à cet atelier, la situation s'étant ensuite focalisée sur l'antagonisme entre A_____ et G_____. La médiation proposée avait été refusée par ce dernier. Selon le témoin K_____, A_____ s'était plaint, fin 2008, de son épuisement. Il ne supportait plus qu'on lui reproche de ne pas travailler assez, d'être égoïste, individualiste et de ne pas travailler en équipe. Il n'avait pas mentionné une surcharge de travail, alors que celle-ci était élevée et difficile, et son activité prenante et lourde. e. Le 18 décembre 2008, A_____ a signé un nouveau contrat de travail de durée indéterminée avec D_____, toujours en tant que médecin radiologue, à plein temps et à partir du 1er janvier 2009. Le temps plein représentait 9 demi-journées de travail par semaine, appelées "unités". Le lieu de travail principal de l'employé était la Clinique de I_____. L'employeur pouvait exceptionnellement demander au médecin radiologue d'exercer son activité auprès de l'institut D_____ pour des périodes limitées en tenant compte de son emploi du temps (art. 2). Le salaire mensuel brut était de 25'750 fr. par mois, payable douze fois l'an (art. 5). Il a été porté à 28'325 fr. dès le 1er janvier 2011. Selon l'article 6 du contrat de travail, le médecin radiologue avait droit à une rémunération variable calculée sur le résultat de la société avant frais financiers et impôts, calculé selon les méthodes comptables applicables au sein du groupe de l'actionnaire de la société. L'employé avait droit à six semaines de vacances (art. 10). Le délai de congé était de six mois (art. 3). f. Les compétences de A_____ ne sont pas contestées, sa spécialité étant en particulier les coloscopies virtuelles. De nombreux médecins lui adressaient (et continuent de le faire) des patients et souhaitaient que celui-ci s'en occupe personnellement, sans délégation. Il montrait une grande disponibilité (témoins M_____, N_____), même s'il fait partie des contraintes des médecins d'être disponible en dehors des heures de bureau (témoin N_____). Selon Q_____, radiologue à I_____ de février 2006 à juin 2014, il y avait des rivalités entre H_____ et I_____. Il y avait beaucoup de travail, et au fil du

temps, de plus en plus de patients. Certains jours, les radiologues travaillaient jusqu'à 20 heures. A_____ se plaignait de la situation et souhaitait qu'une personne supplémentaire vienne renforcer la radiologie Z_____. La témoin travaillait 4 jours par semaine, de 7h du matin à 21h, avec une demi-heure de pause à midi. A_____ partait généralement avant elle (Q_____). g. Du 5 juillet 2012 au 1^{er} mai 2014, A_____ a été directeur médical du site de I_____, moyennant une indemnité mensuelle de 2'400 fr. A ce titre, il participait, en qualité d'invité, aux séances du conseil d'administration de D_____ SA. Cette fonction, de durée limitée, est assurée à tour de rôle par les différents médecins. h. Au mois de septembre 2013, trois radiologues (O_____, P_____ et Q_____), spécialisés en WW_____, ont annoncé leur départ; deux d'entre eux (O_____ et P_____) assuraient néanmoins une partie d'activité Z_____. Ainsi, P_____ est partie le 31 mars 2014, O_____ le 31 mai 2014 et Q_____ le 30 juin 2014. Selon Q_____, témoin, au début de son engagement, P_____ consacrait la moitié de son temps à la radiologie Z_____, l'autre moitié à la XX_____. Au fil du temps, celle-ci a eu moins de temps pour la radiologie Z_____. Après le départ de P_____, A_____ a eu plus de travail, puisqu'il devait assurer l'entier de la charge. C_____ allègue que pour compenser ces départs, il était prévu le recrutement de deux spécialistes neuroradiologues et une présence accrue de R_____, radiologue, sur le site de I_____, à raison de 86 jours par an. i. Par courriel du 14 novembre 2013, A_____ a transmis à J_____ des statistiques faisant état du nombre élevé d'examen réalisés depuis le début de l'année 2013 en radiologie Z_____ ("CT abdo", "CT thorax et thoraco abdo", et "US abdo") par les trois radiologues partants, soit 457 CT et 361 US de janvier à novembre 2013. L'engagement de deux neuroradiologues qui travailleraient essentiellement dans leur domaine, et le renfort de R_____, un jour par semaine sur le site de I_____, était insuffisant. Il était nécessaire de recruter du personnel. J_____ a répondu le même jour que R_____, qui travaillait jusqu'alors vingt-cinq jours par année à I_____, allait dorénavant intervenir deux jours par semaine à la Clinique afin de compenser l'absence d'un troisième radiologue. j. Lors d'une séance à la Clinique de I_____ entre, notamment, J_____ et A_____ le 13 mars 2014, le premier a évoqué la possibilité d'engager un radiologue avec un statut de consultant, le Dr S_____ étant pressenti à cet égard. Le second s'est montré très réticent à cette idée, qui ne lui paraissait pas pouvoir remédier aux "difficultés programmées" du site de I_____. Il a alors été indiqué que le Dr S_____ travaillerait sur le site de H_____. Pour le surplus, J_____ a souhaité qu'à l'avenir R_____ travaille à jours fixes sur le site de I_____, et non plus à la demande. Selon le planning 2014, R_____ a travaillé entre 1 et 11 jours par mois sur le site de I_____, soit 49 jours au total, dont 45 jours entre avril et décembre (0 jour en février, 1 jour en janvier et juillet; 3 jours en mars et septembre ; 4 jours en juin, août et novembre; 5 jours en octobre; 6 jours en avril; 7 jours en décembre et 11 jours en mai). A_____ a indiqué au Tribunal que R_____ n'avait que très rarement travaillé en même temps que lui, puisqu'elle venait principalement lorsqu'il était en congé. Il allègue que ce n'est qu'à cette condition qu'il aurait pu se sentir soutenu et un peu déchargé dans son travail. k. Le 7 avril 2014, J_____ a informé A_____ de ce qu'il ne serait plus responsable médical du site de I_____, cette fonction étant limitée à deux ans. Ce dernier a cependant perçu l'indemnité de 2'400 fr. jusqu'à fin août 2014. A_____ a indiqué au Tribunal que, selon lui, cette charge lui avait été retirée pour lui retirer son statut d'invité aux séances du Conseil d'administration. Le demi-jour qu'il consacrait à la direction médicale avait été réaffecté à des prestations médicales, de sorte que sa charge de travail n'avait pas diminué. Q_____ a indiqué qu'elle avait rédigé le cahier des charges du directeur médical et avait expressément

souhaité que ce poste soit tournant toutes les années. Elle avait été surprise de la manière dont la direction avait retiré la direction médicale à A_____. Jusque-là, la rotation s'était toujours faite de manière collégiale. Elle avait eu l'impression que cela avait été imposé par la direction. Un courriel a été adressé à tous les collaborateurs le 14 avril 2014 pour les informer de ce qui précède, et remercier A_____ du travail accompli en qualité de directeur médical durant les deux années passées. R_____ a pris en charge la direction médicale du service de radiologie de I_____, en sus du site de H_____, de mai 2014 jusqu'en septembre 2015, date à laquelle elle a été remplacée à ce poste par le Dr T_____.

l. Par courriel du 11 mai 2014 adressé à J_____, A_____ a décrit le rythme de sa journée de travail du vendredi 9 mai 2014 qu'il qualifiait d'intenable en termes de charge de travail. Par courriel du lendemain, J_____ a répondu que le programme de la journée en question était effectivement « énorme », mais qu'il ignorait la charge de travail supplémentaire en résultant pour lui. Il a supposé que cette situation était notamment liée « au mois très chargé de mai » et conclu comme suit : « Je souhaite que nous continuerons tous de vérifier la charge de travail dans les mois qui suivent pour en savoir si il y a une nécessité de changer quelque chose, organisationnel ou bien personnel ». En date du 21 mai 2014, trois jours après son retour de vacances, A_____ a adressé un nouveau courriel à J_____ en lui faisant savoir que sa charge de travail dépassait « les limites du supportable ». Il a ajouté qu'il sentait qu'il était en train de craquer. Il a demandé quelles mesures son employeur comptait prendre pour éviter que la situation ne s'empire et pour restaurer des conditions de travail « respectant l'équilibre mental de ses collaborateurs ». Par courriel du 22 mai 2014, J_____ a annoncé que des mesures avaient d'ores et déjà été décidées et allaient être mises en place dans la semaine. m. Le 26 mai 2014, A_____ a présenté à J_____ un projet de développement pour D_____ SA, comprenant, notamment l'engagement à 80% de trois radiologues, soit U_____ (compétences reconnues notamment en imagerie Z_____), V_____ (spécialisée entre autres en imagerie Z_____, « US, CT, colo virtuelles ») et W_____ (spécialisé en ostéoarticulaire et imagerie de la femme). Il a exposé au Tribunal que la rédaction de ce projet lui avait pris une vingtaine d'heures durant un weekend. Selon ce projet, sa charge de travail aurait été réduite, l'activité d'imagerie Z_____ étant répartie sur deux personnes. Ce projet visant à accroître le nombre de patients et les profits, et constituant un changement de stratégie, J_____ a indiqué qu'il devait prendre le temps de l'évaluer mais n'a pas fait part du résultat de son analyse à A_____. n. Entre septembre 2013 et juin 2014, A_____ a consacré une importante partie de son temps pour le suivi de chantier de l'installation d'une nouvelle IRM à I_____. o. Dès le 1^{er} juin 2014, les Dr N_____ et X_____, spécialisés en YY_____, ont été engagés par C_____ et pouvaient assumer des tâches en imagerie Z_____. p. En date du 13 juin 2014, A_____ a adressé un courriel au Dr T_____ pour s'excuser de son emportement de l'après-midi. Il ajoutait qu'il déplorait l'absence de soutien quant à l'organisation de sa charge de travail qu'il ne pouvait continuer à assumer seul. q. Par courriel du 16 juin 2014, A_____ a réitéré une demande d'entretien avec J_____ en insistant à nouveau sur sa charge de travail insupportable et sur l'absence de toutes mesures prises pour y remédier. Il proposait également à ce dernier de le suivre dans une journée de travail pour se rendre compte de la situation, les statistiques étant impropres à rendre compte de la réalité du terrain. J_____ a expliqué au Tribunal qu'il n'avait pas besoin de passer une journée aux côtés de A_____ pour se rendre compte de sa charge de travail. Il avait tous les chiffres à disposition. Il ne l'avait d'ailleurs fait avec aucun médecin. Personne d'autre ne le lui avait demandé. Il avait évalué l'activité de A_____ en analysant les points médicaux, qui représentaient 30 à 40% du chiffre

d'affaires, sans tenir compte des points techniques (60 à 70% du chiffre d'affaires), mais sans transmettre à ce dernier le détail de ces différents points. A_____ soutient que les points médicaux ne sont pas représentatifs de sa charge de travail. A titre d'exemple, il explique qu'une mammographie suivie d'une échographie des seins et des creux axillaires totalisent 161 points médicaux, pour 15 minutes, alors qu'une ZZ_____ vaut 142 points médicaux mais nécessite 40 minutes de travail. Un entretien a eu lieu entre A_____ et J_____ le 2 juillet 2014, lors duquel la problématique susvisée a été abordée et mention faite de remarques désobligeantes émanant d'autres médecins, à l'encontre du premier, que le second a désapprouvées. r. En juillet 2014, V_____, radiologue, a signé un contrat d'engagement à 60% à partir du 1^{er} novembre 2014, pour une activité sur les deux sites (mammographies à H_____, et radiologie Z_____ à I_____). Elle a travaillé 12½ jours à I_____ durant cette période et 10 jours sur le site de H_____. A_____ allègue que V_____ a été engagée pour le remplacer, et non pour le soulager de sa surcharge de travail, ce qu'elle ne pouvait de toute façon faire qu'à la condition de travailler les mêmes jours que lui. s. Par courriel du 10 septembre 2014 à J_____, A_____, informé de l'engagement de V_____, a demandé à pouvoir la présenter lors d'un séminaire du 13 novembre 2014 à Genève, "afin d'officialiser [leur] binôme". J_____ a répondu que c'était un peu prématuré. V_____, qui travaillait le 13 novembre 2014 selon le planning, devait prendre ses marques avant d'être présentée en externe. Selon ledit planning, 9 radiologues étaient présents le 13 novembre 2014 sur les deux sites. t. S_____, radiologue, a été engagé dès le mois de septembre 2014, en qualité de médecin consultant, payé à l'acte. Il devait travailler sur le site de H_____, pour augmenter le volume des examens scanner (cas oncologiques), ce qui devait permettre à R_____ et un autre médecin de se rendre plus fréquemment à I_____. Par courriel du 22 septembre 2014, J_____ a informé tous les médecins et collaborateurs concernés de l'engagement de V_____, spécialisée en imagerie Z_____, dès le 1^{er} novembre 2014 à I_____ et à H_____. Elle devait d'une part effectuer des mammographies sur le site de H_____ et d'autre part aider A_____ pour l'imagerie Z_____ à I_____. u. Fin septembre 2014, Y_____, nouvel administrateur de C_____, a demandé à J_____ de réfléchir à une éventuelle réorganisation et réattribution des tâches sur le site de I_____, après s'être rendu compte que les sites de H_____ et de I_____ ne travaillaient pas suffisamment ensemble. Il avait également eu vent de frictions et frustrations entre certains radiologues et techniciens et A_____. A ce moment-là, la décision de licencier ce dernier n'était pas prise. Devant le Tribunal, J_____ a exposé qu'il n'avait jamais confronté A_____ aux plaintes à son sujet. Il y avait des conflits dans tous les sens. Pour lui, il s'agissait de problèmes entre médecins, alors qu'il souhaitait aborder les choses de manière globale. v. Le 9 octobre 2014, A_____ a adressé un nouveau résumé de sa journée, débutée à 7h40 et terminée à 21h, avec une pause de 15 min. pour déjeuner, à J_____, pour son information, avec la précision que le temps nécessaire pour dicter les rapports restants était estimé à 1h15. Un nouvel entretien a eu lieu entre A_____ et J_____ le 10 octobre 2014, lors duquel le premier a de nouveau évoqué sa surcharge de travail, liée au non remplacement des trois radiologues partis et à l'organisation du service. J_____ a répondu que le fonctionnement actuel ne serait pas modifié. Il a pour le surplus proposé à l'appelant de hiérarchiser et distinguer les rapports urgents et moins urgents, et de déléguer certains examens Z_____ classiques à N_____ ou X_____, médecins. A_____ soutient que ces propositions ne tenaient pas compte de la réalité du terrain, dans la mesure où nombre de médecins qui lui adressaient des patients souhaitaient qu'il s'en occupe personnellement, sans déléguer le travail à un tiers. Reporter le travail au lendemain

n'était pas de nature à le décharger, mais seulement à allonger des délais, ce qui entraînait une baisse de qualité des prestations. N_____, entendu comme témoin, a exposé qu'il était entré dans le bureau de A_____ durant l'entretien, avait perçu la tension et compris que J_____ et A_____ étaient en désaccord, sans qu'il sache sur quoi. Il avait demandé à ce dernier, s'il était content de l'arrivée de V_____. A_____, qui paraissait désespéré, lui avait répondu que la décharge ne serait pas aussi grande que ce qu'il espérait. w. Dans une lettre du 13 octobre 2014 destinée à J_____, A_____ a détaillé les difficultés qu'il rencontrait dans son travail depuis le départ des trois radiologues et leur non remplacement malgré les promesses faites. Il indiquait être au bord du burnout. Contrairement à ses collègues, il ne bénéficiait pas du soutien d'un autre spécialiste en radiologie Z_____ durant quelques jours dans la semaine, avec lequel collaborer, pour alléger sa charge. Il émettait également des doutes sur les raisons de sa relève en qualité de responsable médical du site de I_____, qu'il vivait comme une absence de considération à son endroit. A_____ n'a jamais envoyé ce courrier, suivant en cela les conseils de V_____. x. A mi-novembre, la réflexion entamée deux mois plus tôt par J_____ sur une éventuelle réorganisation de I_____ a abouti à la décision de licencier A_____. Selon J_____, les difficultés relationnelles de A_____ n'avaient pas eu d'influence directe sur sa décision de licenciement, dans la mesure où il s'agissait de vieilles histoires du temps où celui-ci était actionnaire. Lors d'un entretien du 15 décembre 2014, confirmé par courrier du même jour, C_____ a résilié le contrat de travail de A_____ avec effet au 30 juin 2015, en le libérant immédiatement de son obligation de travailler. Le motif allégué était la restructuration de C_____. Suite à la demande de A_____, C_____, soit pour elle J_____ et F_____, a répondu le 20 janvier 2015 en ces termes: « nous confirmons les raisons ayant conduit à la résiliation de votre contrat de travail, soit la restructuration et la réorganisation des prestations de l'institut en relation avec votre spécialité médicale et la décision de répartir ces prestations sur les autres ressources actuellement disponibles au sein de notre organisation». De nombreux médecins de la Clinique et extérieurs à celle-ci se sont émus de ce licenciement abrupt et selon eux incompréhensible (témoin M_____). M_____, entendu par le Tribunal a indiqué que A_____ avait beaucoup souffert durant les six premiers mois de l'année 2015. y. Par courrier du 12 juin 2015, A_____, par la plume de son conseil, a fait opposition à son congé. z. Dès le 1er juillet 2015, A_____ a été engagé en tant que radiologue FMH, spécialisé en imagerie Z_____ auprès de la Clinique AA_____. D. Les éléments suivants ressortent encore du dossier: a. A_____ a travaillé 187.5 jours en 2011, 182 jours en 2012, 158.5 jours comme médecin et 18 jours comme coordinateur médical en 2013 et 179.5 jours comme médecin et 187 jours au total en 2014. Le chiffre d'affaires généré par A_____ sur les deux sites de I_____ et de H_____ était de 1'497'602 fr. en 2011, 1'692'912 fr. en 2012, 1'616'493 fr. en 2013 et 1'947'926 fr. en 2014, soit une augmentation de l'ordre de 21% la dernière année. b. Il a reçu, en sus de son salaire, des indemnités "gardes et check-up" totalisant 38'089 fr. 70 en 2014, soit 3'174 fr. mensualisés. Le bonus de A_____ en 2014, selon l'article 6 du contrat de travail, s'est élevé à 95'986 fr. c. A_____ avait organisé, d'entente avec son employeur, une journée de travail et de formation le 2 décembre 2014, à laquelle le Professeur BB_____, de l'Hôpital _____ de _____, avait été invité, laquelle a été annulée suite à son licenciement, malgré les frais déjà engagés pour la venue de ce dernier. d. Dès janvier 2015, V_____ a augmenté son taux d'activité à 80% et effectué 101 jours à I_____, et 68 jours à H_____. Vu le départ de A_____, il était en effet nécessaire qu'elle soit davantage présente à I_____. R_____ a effectué 40 jours de radiologie Z_____ à I_____ en 2015, 40 autres

jours étant dédiés à l'IRM uro-génitale. Le contrat de consultant d'S_____ a pris fin en décembre 2015. e. En juillet 2015, BB_____ a été engagée en qualité de VV_____ à H_____. E. a. Par demande, non conciliée le 14 janvier 2016 et déposée le 18 janvier 2016 au Tribunal, A_____ a assigné C_____, succursale de B_____ en paiement de la somme totale de 257'133 fr. 40 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le

E. 15

décembre 2014, avec suite de frais. Ladite somme se décompose comme suit : - 246'587 fr. 40 nets, à titre d'indemnité pour résiliation abusive; - 10'546 fr. brut, à titre d'indemnité pour cinq jours de récupération non pris; b. Par mémoire de réponse du 11 avril 2016, C_____, succursale de B_____ a conclu au déboutement de A_____, avec suite de frais. Statuant d'office, le Tribunal a rectifié la qualité de C_____, succursale de B_____ en « B_____ ». c. Le Tribunal a procédé à l'audition des parties et de témoins, dont les déclarations ont été reprises ci-dessus dans la mesure utile. d. Les parties ont persisté dans leurs conclusions dans des plaidoiries écrites du 11 novembre 2016. EN DROIT 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_____. [endif]> [if> 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 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). 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. 2.

L'intimée a produit des pièces nouvelles. 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 (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). 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. 3.

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

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 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)¹⁸⁴. 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 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 3^{ème}, 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 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 1^{er} novembre 2014. L'appelant lui-même avait suggéré cet engagement dans son 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 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). * * * * * 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.