

## **GE\_GERICHTE C/9916/2015 vom 15. Juli 2016**

GE Cour de justice, 2016-07-15, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_9916\\_2015](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_9916_2015)

FR: GE\_GERICHTE C/9916/2015 du 15 juillet 2016

IT: GE\_GERICHTE C/9916/2015 del 15 luglio 2016

### **Regeste**

DROIT D'ÊTRE ENTENDU ; RÉSILIATION ABUSIVE ; CERTIFICAT DE TRAVAIL

### **Erwägungen**

#### **E. 15**

août inclus. En matière de contrat de travail la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice est l'instance d'appel compétente à Genève pour connaître d'un appel dirigé contre un jugement du Tribunal des prud'hommes (art.324 let. a LOJ, E 2 05). 1.2 En l'espèce, la voie de l'appel est ouverte puisque la valeur litigieuse au dernier état des conclusions, soit en fin de première instance, était supérieure à 10'000 fr. Introduit selon la forme prescrite par la loi et en temps utile (notification le 25 juillet, suspension du délai jusqu'au 15 août inclus, échéance du délai le 14 septembre 2016, jour du dépôt de l'appel) auprès de l'instance compétente l'appel et dès lors recevable. 1.3 Le Cour dispose d'un plein pouvoir de cognition (art. 310 CPC). 2. L'appelante produit une nouvelle pièce en appel. L'intimée conclut à son irrecevabilité. 2.1 La Cour examine en principe d'office la recevabilité des pièces produites en appel (Reetz/Hilber, Kommentar zum Schweizerischen Zivilprozessordnung 2 ème éd. 2013, n° 26 ad art. 317 CPC). Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et les moyens de preuves 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 En l'espèce, la pièce produite par l'appelante devant la Cour est antérieure au terme de la procédure de première instance et, partant, irrecevable. L'appelante n'a pas démontré ne pas avoir été en mesure de la produire devant l'instance précédente. 3. L'appelante invoque la violation de son droit d'être entendue par le Tribunal, en particulier de son droit d'apporter la contre-preuve, le Tribunal ayant rejeté l'audition de la compagne d'un résident. 3.1 Garanti aux art. 29 al. 2 Constitution fédérale et 53 CPC, le droit d'être entendu comprend en particulier le droit pour le justiciable de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur la décision, d'avoir accès au dossier, de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur sujet (notamment ATF 135 II 286 consid. 5.1; ATF 135 I 187 consid. 2.2). Le droit d'être entendu est une garantie de nature formelle, dont la violation entraîne l'annulation de la décision attaquée sans égard aux chances de succès du recours sur le fond (ATF 137 I 195 consid. 2.2). Ce moyen doit être examiné avec un plein pouvoir d'examen (cf. notamment arrêt du Tribunal fédéral 5A\_540/2013 du 3 décembre 2013 consid. 3.3.1). Selon l'art. 157 CPC le tribunal établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées. 3.2 Dans le cas d'espèce, le Tribunal a retenu que sur la base du dossier et notamment des pièces et des autres témoignages, l'audition du témoin requis n'apportait pas d'élément pertinent pour l'issue du

litige. Ce faisant, le Tribunal a librement apprécié les preuves à sa disposition sans violer le droit d'être entendu de l'appelante. On ne voit pas en effet, et pour autant que le témoin dont l'audition était requise eut pu être identifié, quelle aurait été l'utilité de ce témoignage supplémentaire, le Tribunal ayant procédé à une instruction complète de la cause avant de rendre son jugement. Par conséquent le droit d'être entendu, respectivement le droit à la preuve de l'appelante n'a pas été violé, ce grief devant être rejeté. De même, le dossier étant complet, il n'est pas besoin d'ordonner de nouvelles mesures d'instruction en appel. 4. L'appelante fait pour le surplus grief au Tribunal d'avoir refusé de considérer que le congé qui lui a été donné présentait un caractère abusif et de ne pas lui avoir alloué d'indemnité pour licenciement abusif en conséquence de cela. Elle reproche au Tribunal d'avoir déduit de manière insoutenable des éléments recueillis que le licenciement de l'appelante faisait suite à une série d'incidents sans précision à ce propos, celle-ci n'ayant pour le surplus pas eu de problème relationnel au sein de son employeur contrairement à ce qui est retenu dans le jugement attaqué. Elle estime le motif de congé dès lors inexistant. 4.1 Le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). En droit suisse du travail, la liberté de 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 co-contractant de mettre fin au contrat unilatéralement est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 CO; ATF 136 III 513 consid. 2.3; ATF 132 III 115 consid. 2.1). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive. Cette liste n'est pas exhaustive et un congé peut se révéler abusif dans d'autres situations qui apparaissent comparables par leur gravité aux hypothèses expressément envisagées (ATF 136 III 513 cité; ATF 132 III 115 cité). L'abus peut résulter non seulement des motifs invoqués pour justifier la résiliation mais également de la manière dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit. Ainsi une atteinte grave aux droits de la personnalité du travailleur dans le contexte d'un licenciement peut faire apparaître celui-ci comme abusif (ATF 136 III 513 cité; ATF 132 III 115 cité). Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (ATF 137 III 513 cité). Le congé est abusif s'il est donné pour des motifs qui ne sont pas dignes de protection. S'agissant de la reconnaissance d'autres motifs abusifs que ceux prévus par la loi, le juge devra faire preuve de retenue (Vischer/Muller, Schweizerisches Privatrecht, VII/4 der Arbeitsvertrag, 4<sup>ème</sup> éd. 2014 n° 71 et ss, p. 320 et ss). La partie qui a vu son contrat résilié doit prouver que le motif du congé est abusif (idem n° 101 p. 320) respectivement qu'il existe une haute vraisemblance que le motif du congé soit abusif (Portmann, Basler Kommentar, Obligationenrecht I 5<sup>ème</sup> éd. 2011, n° 31, p. 20, 78). En vertu de l'art. 336a CO, le caractère abusif de la résiliation n'affecte pas sa validité (ATF 118 II 157). Le destinataire d'un congé abusif a en principe droit à une indemnité dont le montant sera fixé par le juge mais correspondant au plus à six mois de salaire. Il s'agit d'une indemnité sui generis, d'une sanction de droit civil qui a une fonction pénalisante et de réparation (Tercier/Favre, les contrats spéciaux, 5<sup>ème</sup> éd., 2016 n° 3069 p. 412). Le licenciement n'est en principe pas abusif lorsque le travailleur présente des manquements ou des défauts de caractère (par exemple : forte personnalité, trouble de la mémoire, caractère brouillon, incapacité de décision qui nuisent au travail en commun [arrêt du Tribunal fédéral 4A\_309/2010 du 6 octobre 2010 consid. 2.4 à 2.6]). 4.2 Dans le cas d'espèce, le licenciement de l'appelante a été donné par son employeur au motif qu'elle avait adopté des comportements brutaux et inadaptés envers les résidents de la maison pour personnes âgées d'une part, et d'autre part, du fait de ses relations agressives à l'égard de collègues de travail. Le Tribunal, qui a

entendu quinze témoins au cours de son instruction, a retenu à juste titre qu'il ressort des témoignages recueillis que plusieurs employés de l'intimée avaient déclaré avoir été témoins de gestes brusques de la part de la demanderesse sur des résidents, celle-ci ayant par ailleurs fait l'objet d'une plainte d'une résidente à ce propos. Le Tribunal a retenu en outre que l'appelante avait été avertie par deux fois quant à des comportements qu'elle adoptait à l'égard des résidents considérés comme inadaptés. Il a estimé ce motif de congé comme avéré et suffisant. C'est à bon droit. En effet, il ressort du dossier et notamment des divers témoignages recueillis en particulier celui de E\_\_\_\_\_, infirmier-chef auprès de l'intimée que les comportements de l'appelante à l'égard des résidents avaient à plusieurs reprises fait l'objet de plaintes diverses, d'avertissements écrits et oraux, ainsi que de constatations du personnel de l'intimée. Des tutoiements, des gestes inappropriés ainsi que des brusqueries ont été relevés à plusieurs reprises et ont fait l'objet de mises en garde. Il a même précisé que si certains résidents ayant subi les actes inappropriés de l'appelante n'avaient pas porté plainte c'est que pour certains ils n'étaient pas en état de le faire et que pour d'autres ils n'avaient pas osé. Il a enfin déclaré que vu les faits considérés, il avait été d'accord avec le licenciement de l'appelante. Diverses aides-soignantes entendues par le Tribunal ont rapporté avoir été témoin de gestes inappropriés ou brusques, voire agressifs, de l'appelante à l'égard de résidents. L'appelante fait de longues digressions sur la question de savoir si un conflit relationnel existait entre elle et ses collègues. Ses développements sont vains dans la mesure où le Tribunal a retenu que le motif relatif au comportement de l'appelante à l'égard des résidents était avéré et suffisant pour justifier le licenciement, sans besoin de se poser la question du caractère avéré ou non de l'éventuel conflit au sein du personnel de l'intimée. Dans ce sens, le grief fait au Tribunal de ne pas avoir retenu la résiliation abusive du fait que l'intimée n'aurait pas entrepris ce qui était nécessaire pour désamorcer un éventuel conflit tombe à faux. Comme d'ores et déjà relevé plus haut s'agissant du motif de congé relatif au comportement inadapté à l'égard de résidents, la Cour constate que le Tribunal qui a entendu de nombreux témoins et dont l'instruction a été complète s'est forgé son intime conviction sur la base du dossier qui lui a été soumis et des témoignages recueillis appréciant la crédibilité et la pertinence de ceux-ci de sorte à en déduire que les comportements reprochés étaient avérés. On ne saurait lui reprocher cette appréciation des preuves que la Cour partage. Certaines déclarations de témoins sont certes succinctes et peu précises. Il n'en demeure pas moins que d'autres sont beaucoup plus explicites et concordantes sur la réalité et la récurrence des comportements reprochés à l'appelante. Si certes, on ne peut exclure que des conflits de personnes soient susceptibles de parasiter les déclarations des uns et des autres, la récurrence et la concordance des faits reprochés sur une longue période conduit à devoir considérer que le motif au congé était avéré de sorte que celui-ci n'était pas abusif. Par conséquent, l'appel principal sera rejeté en tant qu'il concerne la demande de paiement d'une indemnité. 5. Pour le surplus, l'appelante fait grief au Tribunal d'avoir "manifestement méconnu l'importance du certificat de travail". Elle n'expose pas toutefois précisément en quoi le Tribunal aurait violé la loi ou constaté les faits de manière inexacte à ce propos. 5.1 Comme l'a relevé le Tribunal, le document prévu par l'art. 330a al. 1 CO répond à un double but parfois contradictoire consistant à favoriser les recherches du travailleur en vue de trouver un nouvel emploi, tout en permettant, dans le même temps, aux employeurs potentiels approchés de se forger une opinion sur les aptitudes professionnelles et le comportement de l'intéressé (Stahelin, Zürcher Kommentar, 4<sup>ème</sup> éd., 2014, n° 1 ad art. 330a CO). L'établissement d'un certificat de travail élogieux qui ne correspond pas à la réalité peut constituer un acte illicite et entraîner la responsabilité

de l'employeur (ATF 101 II 69 ). Selon l'art. 330a al. 2 le travailleur peut exiger de l'employeur qu'il se limite au certificat simple portant uniquement sur la nature du travail et la durée des relations contractuelles et s'abstiennent de toute appréciation (Tercier/Bieri/Carron, les contrats spéciaux, 5 ème éd. 2016 n° 2977 p. 401). L'employeur est libre d'apprécier les prestations du travailleur. Dans les limites de la bonne foi, il peut et doit faire des appréciations défavorables si elles sont pertinentes et fondées. L'employeur a en principe le choix de la formulation (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_137/2014 consid. 4; Tercier et alii op.cit. n° 2979). Par le biais de l'action en correction du certificat le salarié peut requérir que le libellé de celui-ci soit modifié notamment sur l'appréciation subjective émise par l'employeur lorsque ce dernier a exercé son pouvoir d'appréciation d'une façon clairement contraire à la bonne foi. Le fardeau de la preuve incombe au travailleur. S'il entend obtenir un certificat attestant qu'il a donné pleine et entière satisfaction, le salarié doit prouver que ses prestations étaient au-dessus de la moyenne (Aubert CR-CO I, 2 ème éd. 2012 n° 6 ad art. 330a CO; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_117/2007 et 4A\_127/2007 consid. 7).

5.2 En l'espèce, comme l'a retenu le Tribunal l'appelante n'a pas démontré avoir fourni des prestations au-dessus de la moyenne de sorte à ce que le certificat de travail proposé par l'intimée puisse être corrigé comme elle le souhaite par des appréciations plus flatteuses. S'agissant de la seconde modification souhaitée, comme relevé dans les principes cités ci-dessus, l'employeur a le choix de la formulation à moins que les appréciations faites ne soient clairement contraires à la bonne foi. En refusant de donner suite aux demandes de l'appelante quant à la constatation de son caractère agréable et des excellents rapports entretenus avec ses collègues, on ne voit pas en quoi le Tribunal aurait violé la loi. Il s'agit au contraire de remarquer que le projet de certificat rédigé par l'employeur expose lui-même les bons rapports entretenus par l'appelante avec la clientèle ainsi qu'avec la direction et ses collègues de sorte que l'on ne se trouve manifestement pas dans une situation imposant une correction. L'appel doit être rejeté dans cette mesure également.

5.3 Quant à l'intimée elle conclut par l'appel-joint à ce que le jugement soit annulé en tant qu'il concerne l'obligation qui lui est faite de délivrer le certificat de travail daté du 2 mars 2015 et non pas du jour où il sera rédigé. L'intimée évoque à ce propos le risque de se voir reprocher la commission d'une infraction pénale et de faux dans les titres. Point n'est besoin de résoudre cette question dans le cas d'espèce dans la mesure où le certificat à délivrer à l'appelante n'a pas été corrigé par rapport au projet présenté par l'intimée et daté du 2 mars 2015, de sorte que c'est le certificat établi alors et daté du 2 mars 2015 qui doit être remis à l'appelante. Par conséquent, l'appel-joint sera rejeté.

6. Au vu de la valeur litigieuse en appel il ne sera pas perçu de frais (art. 71 RTFMC). Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \*

PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5 : A la forme : Déclare recevables l'appel déposé le 14 septembre 2016 par A\_\_\_\_\_ contre le jugement du Tribunal des prud'hommes JTPH/275/2016 du 15 juillet 2016 et l'appel-joint déposé le 20 octobre 2016 par la B\_\_\_\_\_ contre ledit jugement. Au fond : Rejette l'appel et l'appel-joint. Confirme le jugement attaqué. Dit qu'il n'est pas perçu de frais ni alloué de dépens. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Monsieur Cédric-Laurent MICHEL, président; Madame Denise BOËX, juge employeur; Madame Shirin HATAM, juge salariée, Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, 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.