

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/14590/2016-5

CAPH/155/2018

**ARRÊT**

**DE LA COUR DE JUSTICE**

**Chambre des prud'hommes**

**DU 9 NOVEMBRE 2018**

Entre

**Madame A**\_\_\_\_\_, domiciliée \_\_\_\_\_, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 1er novembre 2017 (JTPH/417/2017), comparant par M<sup>e</sup> Christian Bruchez, avocat, case postale 3647, 1211 Genève 3, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

et

**B**\_\_\_\_\_, sis \_\_\_\_\_, intimés, comparant par M<sup>e</sup> Pierre Martin-Achard, avocat, rue du Rhône 100, case postale 3403, 1211 Genève 3, en l'Étude duquel ils font élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 9 novembre 2018.

---

---

**EN FAIT**

- A.** Par jugement JTPH/417/2017 rendu le 1<sup>er</sup> novembre 2017, notifié aux parties le lendemain, le Tribunal des prud'hommes a déclaré recevable la demande formée le 23 novembre 2016 par A\_\_\_\_\_ contre les [établissements médicaux] B\_\_\_\_\_ (ch. 1 du dispositif), déclaré recevable la pièce 19 produite par ces derniers (ch. 2), débouté A\_\_\_\_\_ de sa demande (ch. 3) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 4).

Au vu de la valeur litigieuse, le Tribunal n'a pas perçu de frais judiciaires ni n'a alloué de dépens.

- B. a.** Par acte expédié le 4 décembre 2017 au greffe de la Cour de justice, A\_\_\_\_\_ appelle de ce jugement, dont elle sollicite l'annulation.

Elle conclut à ce que les B\_\_\_\_\_ soient condamnés à lui payer la somme nette de 65'000 fr. avec intérêt à 5% dès le 29 février 2016, avec suite de frais.

**b.** Les B\_\_\_\_\_ concluent à la confirmation du jugement entrepris, avec suite de frais et dépens.

**c.** Par réplique du 20 février et duplique du 2 mars 2018, les parties ont persisté dans leurs motivations et conclusions respectives.

**d.** Les parties ont été informées par la Cour de ce que la cause était gardée à juger par avis du 6 mars 2018.

- C.** Les faits suivants résultent du dossier soumis à la Cour :

**a.** Les B\_\_\_\_\_ sont [des établissements médicaux], dont le but est de fournir [des prestations médicales].

**b.** Par contrat de travail de durée indéterminée du 30 octobre 2014, A\_\_\_\_\_ a été engagée par les B\_\_\_\_\_ en qualité de \_\_\_\_\_ [médecin] dès le 1<sup>er</sup> novembre 2014.

Selon le contrat, le délai de congé était de trois mois pour la fin d'un mois.

A\_\_\_\_\_ a été affectée initialement au service de \_\_\_\_\_ et était chargée en sus de collaborer avec le Dr C\_\_\_\_\_, qui exerçait à mi-temps.

**c.** Le 23 janvier 2015, A\_\_\_\_\_ a fait l'objet d'une première évaluation par son responsable hiérarchique, le Dr D\_\_\_\_\_, médecin chef de service.

Ses prestations ont été jugées globalement bonnes, voire excellentes pour certaines, à l'exception de sa capacité de synthèse et de vision globale, sa compétence dans la stratégie d'investigation, sa curiosité scientifique, sa

présentation de cas orale et écrite, et sa gestion des conflits et du stress, qui ont été considérées comme seulement satisfaisantes.

Son évaluation globale était la suivante : "*Dre A\_\_\_\_\_ est un médecin \_\_\_\_\_ très impliqué jouissant des connaissances très solides du métier et un bon niveau d'empathie vis-à-vis des patients. Elle a une forte personnalité et n'hésite pas à s'affirmer dans ses idées si besoin. Adaptation très rapide. Très bonne impression initiale. Ses qualités pour la recherche vont être mises à l'épreuve dans les mois à venir à travers sa participation dans des études cliniques en rapport avec la \_\_\_\_\_ [spécialité médicale]*".

Il était prévu que les rapports de travail se poursuivent au sein de différents [services].

**d.** Le 21 août 2015, A\_\_\_\_\_ a fait l'objet d'une seconde évaluation par le Dr D\_\_\_\_\_.

Son attitude générale (collégialité, enthousiasme, participation) - précédemment bonne -, sa capacité de synthèse et de vision globale, sa présentation de cas orale et écrite ont été considérées comme satisfaisantes, sa gestion des conflits et du stress insatisfaisante, et les autres prestations bonnes, voire excellentes.

Son évaluation globale était la suivante : "*Dre A\_\_\_\_\_ s'est bien intégrée dans le service depuis son arrivée en novembre 2014. Excellente dans l'identification et hiérarchisation des problèmes. Elle a fait preuve de leadership dans le [service] \_\_\_\_\_ [spécialité médicale] interrompu par un bref passage de quelques semaines dans le [service] \_\_\_\_\_ [spécialité médicale] qui ne s'est pas trop bien passé en raison de problèmes de communication avec Dr E\_\_\_\_\_.* Par ailleurs elle a montré des talents remarquables d'encadrement, enseignement et animation de son équipe et du personnel paramédical attaché. Très appréciée de la part des patientes et patients et par ses pairs du [service] \_\_\_\_\_. Malencontreusement, elle n'a pas réussi à lier des rapports de confiance et de complicité avec certains médecins staff du service ce qui lui est reproché. La gestion du stress est encore sousoptimale. Un coaching sera évalué pour améliorer cet aspect. La communication orale demande aussi un peu plus de synthèse et une expression aussi claire et bien audible. Prise de recul et capacité de remise en question bien présentes, des qualités positives et appréciées qui devraient permettre de progresser dans la bonne direction."

Il était prévu que les rapports de travail se poursuivent jusqu'au 30 octobre 2016.

**e.** Par courriel du 25 août 2015, A\_\_\_\_\_ a sollicité un entretien avec F\_\_\_\_\_, responsable des ressources humaines, lequel l'a invitée à le recontacter à son retour de vacances, celle-ci ayant prévu d'être absente du 31 août au 10 septembre 2015.

**f.** Par courriel du 28 août 2015, A\_\_\_\_\_ a transmis au Dr D\_\_\_\_\_ sa propre évaluation, dans laquelle elle indiquait notamment que la gestion du stress et conflit entre collaborateurs était effectivement "*suboptimale*", mais que des situations conflictuelles existaient déjà de longue date dans le service, bien avant son arrivée, qu'elle avait été placée au centre de manière délibérée, que cette évaluation avait été bénéfique pour elle et qu'elle souhaitait pouvoir entreprendre une formation de gestion du stress et des conflits entre collaborateurs.

Elle a également sollicité de le rencontrer à son retour de vacances pour "*revoir avec lui*" le texte de son évaluation globale (cf. supra let. d), la phrase "*rappports de confiance et de complicité avec certains médecins staff du service ce qui lui est reproché*" - laissant entendre qu'elle rencontrait des difficultés avec d'autres médecins que le Dr E\_\_\_\_\_ et étant, selon elle, inexacte - ne lui convenant pas.

**g.** Par courriel de réponse du 2 septembre 2015, le Dr D\_\_\_\_\_ a transmis à A\_\_\_\_\_ le compte-rendu de l'évaluation à signer, indiquant être à sa disposition pour discuter avec elle des phrases litigieuses, tout en précisant ne pas avoir l'intention de les nuancer, celles-ci ayant étant "*déjà bien réfléchies*".

A\_\_\_\_\_ a alors refusé de signer le compte-rendu de cette évaluation.

**h.** En date du 11 septembre 2015, A\_\_\_\_\_ a eu un entretien avec F\_\_\_\_\_, à l'issue duquel il a été prévu d'organiser une nouvelle réunion incluant le Dr D\_\_\_\_\_.

Par courriel du même jour, F\_\_\_\_\_ a également transmis à cette dernière des renseignements pour des cours de gestion du stress et des conflits.

**i.** Le 23 septembre 2015, le Dr D\_\_\_\_\_ a informé A\_\_\_\_\_ qu'il souhaitait la rencontrer le lendemain à 9 heures dans son bureau.

Le lendemain, lors de cet entretien, il lui a signifié son intention de demander son licenciement.

**j.** Par courriel du 24 septembre 2015, le personnel des B\_\_\_\_\_ a été informé par les ressources humaines que F\_\_\_\_\_ était absent pour cause de maladie pour une durée indéterminée et que l'intérim était assuré par G\_\_\_\_\_.

Le secrétariat du service de \_\_\_\_\_ a envoyé un courriel similaire en date du 7 octobre 2015, indiquant que, durant la période d'absence de F\_\_\_\_\_, la fonction de responsable des ressources humaines pour ce service était assurée par H\_\_\_\_\_.

**k.** Le 9 octobre 2015, le Dr D\_\_\_\_\_ a eu un nouvel entretien avec A\_\_\_\_\_, lors duquel il lui a dit ne pas avoir changé d'avis s'agissant de son licenciement.

**l.** Par courriel du 4 novembre 2015, A\_\_\_\_\_ a sollicité un entretien avec G\_\_\_\_\_ pour faire le point sur sa situation professionnelle.

Faute de réponse, elle s'est adressée le 11 novembre 2015 au Dr D\_\_\_\_\_ pour obtenir des informations complémentaires.

Par courriel du 11 novembre 2015 adressé aux ressources humaines et en copie à A\_\_\_\_\_, le Dr D\_\_\_\_\_ s'est déclaré surpris qu'aucune action n'ait été entreprise jusqu'à présent concernant la notification de la fin du contrat de cette dernière et a invité ce service à faire le nécessaire.

N'ayant toujours pas obtenu d'entretien avec les ressources humaines, A\_\_\_\_\_ a réitéré sa demande d'entretien par courriel du 16 novembre 2015 auprès de G\_\_\_\_\_ et de H\_\_\_\_\_.

Par courriel de réponse du même jour, G\_\_\_\_\_ lui a proposé un rendez-vous le 18 novembre 2015.

**m.** Par courriers simple et recommandé datés du 10 novembre 2015 et envoyés le 16 suivant, les B\_\_\_\_\_ ont informé A\_\_\_\_\_ que, conformément au contenu de l'entretien qu'elle avait eu le 9 octobre 2015 avec le Dr D\_\_\_\_\_, il était mis fin à son contrat de travail avec effet au 31 janvier 2016.

**n.** Par courrier recommandé adressé le 24 décembre 2015 aux B\_\_\_\_\_ et reçu le 28 décembre 2015, A\_\_\_\_\_ a, par l'intermédiaire de son conseil, fait opposition à son licenciement, considérant celui-ci comme abusif, et indiqué que la fin des rapports de travail ne pouvait intervenir que le 29 février 2016.

**o.** Par courrier du 2 février 2016, les B\_\_\_\_\_ ont proposé une rencontre entre les différents intervenants et ont adressé au conseil de A\_\_\_\_\_ la copie d'un courrier daté du 18 décembre 2015, qui aurait été envoyé à cette dernière par pli simple et recommandé, dans lequel il était précisé que la date de fin des rapports de travail était reportée au 29 février 2016 et que le licenciement était motivé par sa difficulté à accepter les critiques, à gérer les conflits et le stress, ainsi qu'à travailler en équipe avec d'autres médecins-cadres, ces problématiques pouvant sérieusement compromettre les rapports de collégialité.

**p.** Par pli du 5 février 2016, A\_\_\_\_\_ a, par l'intermédiaire de son conseil, contesté la réception dudit courrier daté du 18 décembre 2015 et les motifs du licenciement y mentionnés.

**q.** A\_\_\_\_\_ a été engagée par le Centre hospitalier universitaire de I\_\_\_\_\_ [France] dès le 15 février 2016.

**D. a.** Après avoir déposé une requête de conciliation le 19 juillet 2016 et obtenu une autorisation de procéder le 25 août suivant, A\_\_\_\_\_ a, par demande déposée le

---

23 novembre 2016 au greffe du Tribunal des prud'hommes, assigné les B \_\_\_\_\_ en paiement de la somme totale de 65'000 fr. avec intérêts à 5% dès le 29 février 2016, comprenant 60'000 fr. nets à titre d'indemnité pour licenciement abusif et 5'000 fr. nets à titre d'indemnité pour tort moral.

A l'appui de sa demande, A \_\_\_\_\_ a allégué que les motifs invoqués par les B \_\_\_\_\_ n'étaient pas les réels motifs de son congé et que son licenciement était abusif, dans la mesure où il résultait de sa demande de rencontrer les ressources humaines pour discuter de certaines formulations de son évaluation du 21 août 2015 et des propos inappropriés qu'avait tenu à son égard son supérieur à cette occasion (référence à ses règles et à son caractère qui devait être insupportable pour son mari). Par ailleurs, elle avait subi une atteinte de ses droits à la personnalité par l'attitude et les propos de ce dernier et dans la manière dont son dossier avait été traité par les B \_\_\_\_\_.

**b.** Dans sa réponse du 31 janvier 2017, les B \_\_\_\_\_ ont conclu au rejet de la demande.

Cet établissement a allégué qu'avant l'engagement de A \_\_\_\_\_, des discussions avaient eu lieu entre cette dernière et le Dr D \_\_\_\_\_, lors desquels seule une année de contrat lui avait été garantie et une prolongation des rapports de travail n'était envisageable qu'à deux conditions cumulatives, à savoir, d'une part, la promotion de la Dre J \_\_\_\_\_ au poste de \_\_\_\_\_ et, d'autre part, l'intégration optimale de A \_\_\_\_\_ au sein du service de \_\_\_\_\_, son excellente collaboration avec ses pairs, son adhésion aux directives de la hiérarchie, sa détermination à progresser dans le milieu académique, sa capacité à développer la recherche transversale dans le domaine de la \_\_\_\_\_ [spécialité médicale], ainsi qu'un professionnalisme irréprochable.

Sa première évaluation avait été globalement jugée bonne, avec des points à améliorer. La seconde avait également été jugée bonne dans son ensemble, mais des difficultés avaient été mises en évidence, la poursuite de la collaboration était envisagée jusqu'au 31 octobre 2016 pour autant que les conditions énoncées à A \_\_\_\_\_ avant son engagement soient remplies.

Lors de séances hebdomadaires, l'arrogance et l'agressivité de l'ancienne employée envers les médecins-cadres, ainsi que sa difficulté à accepter les critiques et son manque d'intégration au sein du service lui avaient déjà été reprochés. Plusieurs médecins-cadres du service - à savoir les Drs E \_\_\_\_\_, J \_\_\_\_\_ et C \_\_\_\_\_ - s'étaient explicitement plaints auprès du Dr D \_\_\_\_\_ de cette attitude. Elle avait été invitée à y remédier à plusieurs reprises avant sa seconde évaluation.

Lors de l'entretien du 24 septembre 2015, le Dr D \_\_\_\_\_ s'était rendu à l'évidence que A \_\_\_\_\_, qui persistait à nier ses problèmes relationnels, refusait d'entendre

les reproches qui lui étaient faits, si bien qu'une amélioration de la situation semblait illusoire et que la décision de la licencier s'était imposée, ce d'autant que le poste de la Dre J\_\_\_\_\_ ne s'était pas libéré. Par la suite, la brusque incapacité de travail de F\_\_\_\_\_ avait par la suite généré un certain retard dans la gestion de son dossier.

Le licenciement de A\_\_\_\_\_ n'était dès lors pas abusif et celle-ci n'avait pas démontré avoir subi un tort moral.

**c.** Lors de l'audience tenue le 22 mars 2017 par le Tribunal, A\_\_\_\_\_ a allégué que le Dr C\_\_\_\_\_ ne faisait pas de transmission orale de ses dossiers et mettait les gens devant le fait accompli. Le Dr D\_\_\_\_\_ lui avait expliqué que la situation était effectivement compliquée avec le Dr C\_\_\_\_\_, qui était un électron libre depuis longtemps. Il se trouvait d'ailleurs souvent en désaccord avec ce dernier s'agissant de l'organisation et des indications de prise en charge des patients et demandait l'avis de celle-ci sur les dossiers suivis par le Dr C\_\_\_\_\_, voire lui demandait de les reprendre, de les modifier ou de les présenter en colloque. Le mandat qui lui avait été donné de surveiller le Dr C\_\_\_\_\_ créait certaines tensions avec ce dernier. Lors des évaluations des mois de février et août 2015, le Dr D\_\_\_\_\_ ne lui avait fait aucun reproche quant à son comportement avec le Dr C\_\_\_\_\_.

Elle a également produit un courrier adressé le 25 novembre 2016 par le Dr D\_\_\_\_\_ à la Dre K\_\_\_\_\_, cheffe de service au Centre hospitalier universitaire de I\_\_\_\_\_, dans lequel il indiquait que son attitude était un inconvénient majeur pour le maintien d'un climat de travail serein et le bon fonctionnement du service; son contrat avait été interrompu en raison de sa difficulté à accepter les critiques, gérer les conflits et le stress, ainsi qu'à travailler en équipe avec d'autres médecins-cadres, ces problématiques pouvant compromettre sérieusement les rapports de collégialité. A\_\_\_\_\_ a allégué que c'est en raison de ce courrier qu'elle n'avait pas obtenu sa nomination et avait dû quitter son poste au sein de cet établissement I\_\_\_\_\_, alors que son travail donnait entière satisfaction.

**d.** Dans leur duplique du 15 mai 2017, les B\_\_\_\_\_ ont précisé que les relations entre le Dr C\_\_\_\_\_ et A\_\_\_\_\_ s'étaient dégradées en raison de l'attitude de cette dernière, notamment de son arrogance. Elle n'avait pas été chargée de "*surveiller*" le Dr C\_\_\_\_\_, mais d'assurer la continuité des soins administrés, compte tenu du taux d'activité à temps partiel de celui-ci. Contrairement ce qu'elle prétendait, ses évaluations avaient précisément mis en évidence ses problèmes relationnels avec certains collègues de travail. Elle n'avait réussi à s'entendre ni avec sa hiérarchie ni avec les médecins de même rang qu'elle.

---

Il ressort d'un courriel du 24 novembre 2016 que c'est la Dre K\_\_\_\_\_ qui s'est adressée au Dr D\_\_\_\_\_ pour obtenir de lui une attestation écrite.

**e.** Le 23 mai 2017, les B\_\_\_\_\_ ont produit une attestation établie le 19 mai 2017 par la Dre K\_\_\_\_\_, selon laquelle A\_\_\_\_\_ avait refusé de former une assistante, ce qui avait posé de gros problèmes de continuité de soins en son absence, qu'elle avait refusé une formation en \_\_\_\_\_, ce qui avait conduit la Dre K\_\_\_\_\_ à lui demander de quitter la fonction de responsable opérationnel qu'elle occupait depuis mars 2016, que l'ancienne employée s'était alors plainte à la direction du manque de compétences managériales de sa supérieure, que, si son niveau de compétence était excellent, elle rencontrait de grosses difficultés à travailler en équipe avec ses pairs avec une mise en compétition, empêchant un climat de confiance, dont toute l'équipe avait souffert, et qu'elle ne supportait pas les critiques, se considérant irréprochable à tous points de vue. Au vu de son relationnel compliqué avec sa hiérarchie et de sa personnalité conflictuelle, la Dre K\_\_\_\_\_ avait refusé de donner un avis favorable à sa nomination définitive, craignant de s'exposer, ainsi que ses collègues, à des conflits récurrents avec elle, à la suite de quoi A\_\_\_\_\_ avait démissionné et quitté l'établissement en février 2017.

**f.** Les éléments suivants ressortent, en outre, des enquêtes menées par le Tribunal lors des audiences des 11 et 25 septembre 2017 :

**f.a.** Le Dr E\_\_\_\_\_, employé des B\_\_\_\_\_ depuis 2006, a confirmé avoir collaboré avec A\_\_\_\_\_, qui devait officier au sein de différents [services], pratique qui était tout à fait usuelle et dépendait des nécessités du service. Cette collaboration avait duré deux mois, durant lesquelles elle n'avait travaillé qu'avec lui. Il avait rencontré des problèmes de communication avec elle, car elle organisait les choses à sa manière sans tenir compte des exigences du service, s'agissant notamment de la gestion des patients et il était difficile d'arriver à discuter avec elle. Il le lui avait fait observer, mais n'avait obtenu aucune réponse. Il n'avait pas rencontré ce genre de problème avec la collègue qui la remplaçait. D'autres médecins s'étaient également plaints de cette attitude. Ils en avaient discuté avec des médecins-cadres, notamment les Drs C\_\_\_\_\_, D\_\_\_\_\_ et J\_\_\_\_\_. Tous rencontraient le même problème avec A\_\_\_\_\_. Elle présentait les cas de manière relativement agressive, voire vindicative et peu polie vis-à-vis du Dr C\_\_\_\_\_, qu'elle ne se gênait pas de critiquer, alors qu'elle-même n'acceptait qu'avec difficulté les critiques. Il avait personnellement estimé qu'il était préférable de continuer seul la gestion de son [département], l'organisation du service étant plus facile sans elle. Il n'avait nullement été impliqué dans la décision de licencier A\_\_\_\_\_.

**f.b.** Le Dr C\_\_\_\_\_, employé des B\_\_\_\_\_ depuis 1991, a déclaré que A\_\_\_\_\_ avait suivi ses patients durant ses absences et avait dès lors dû être présente aux

colloques organisés par le service de \_\_\_\_\_. Il a confirmé que les [médecins] tournaient dans les [différents services] en fonction des besoins. Il n'avait pas souvenir que la présentation des cas par A\_\_\_\_\_ avait donné lieu à des altercations, hormis à une occasion où le ton était monté sur un point de détail qui ne revêtait pas grand intérêt.

Au départ, il avait trouvé A\_\_\_\_\_ sympathique, mais leurs relations s'étaient rapidement dégradées en raison de l'attitude de celle-ci. En effet, lors du traitement d'une patiente, elle l'avait brusquement et sur un ton extrêmement agressif pris à parti en lui reprochant sa façon de traiter ce cas, insistant sur le fait qu'elle disposait de sept ans d'expérience dans ce domaine, alors qu'il disposait lui-même de 35 ans d'expérience. Il lui avait également été rapporté par des infirmières qu'elle le critiquait ouvertement et publiquement dans la salle de repos, affirmant qu'il traitait les gens n'importe comment et qu'il n'était pas compétent. Elle lui avait un jour déclaré qu'elle était chargée de le surveiller sans donner plus de détails. Il trouvait très stressant de travailler avec elle et considérait son attitude comme une agression, ce qui l'avait conduit avec le temps à l'éviter.

S'agissant de ses propres rapports avec le Dr D\_\_\_\_\_, il a déclaré qu'ils avaient tous deux des visions assez différentes du monde et des altercations fréquentes depuis qu'ils se connaissaient, qu'il y avait parfois des hauts et des bas, mais qu'ils avaient fini par trouver un *modus [vivendi]*.

Il n'avait pas eu connaissance des résultats des évaluations de A\_\_\_\_\_ et n'avait pas été impliqué dans la décision de la licencier.

**f.c.** Le Dr D\_\_\_\_\_ a confirmé avoir engagé A\_\_\_\_\_ pour une durée d'un an, prolongeable à deux conditions, à savoir la libération d'un poste et son intégration dans le service.

Selon lui, la première évaluation avait principalement visé à mesurer son degré d'intégration, ainsi que son attitude, et n'avait pas été problématique.

S'agissant de la seconde, il a déclaré, en se référant à un rapport d'évaluation qu'il avait dressé à la suite de l'entretien d'évaluation, que plusieurs points positifs avaient été mis en exergue, à savoir notamment les qualités techniques de A\_\_\_\_\_, la qualité de ses relations avec les patients et divers collaborateurs hiérarchiquement inférieurs. Mais, étaient également apparus des problèmes au niveau des rapports entretenus par A\_\_\_\_\_ avec les médecins avec lesquels elle avait eu le plus de contacts professionnels. Il s'agissait de problèmes relationnels au niveau de la forme de l'expression, ainsi que de l'attitude peu collégiale avec les Drs E\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_. Les tensions entre A\_\_\_\_\_ et le Dr C\_\_\_\_\_ étaient connues. Ce dernier, qui était extrêmement désorganisé, commettait certes des erreurs et il était extrêmement difficile de travailler avec lui. A\_\_\_\_\_ avait parfois raison, mais ce qui était critiquable et inacceptable était la forme très

agressive de ses observations. Elle acceptait mal une opinion autre que la sienne. Le médecin chef de clinique qui collaborait depuis plus d'un an avec le Dr C\_\_\_\_\_ ne rencontrait pas de problème particulier avec ce dernier. Lors des colloques auxquels A\_\_\_\_\_ participait, d'autres médecins étaient également surpris par l'attitude et la forme de ses interventions, extrêmement dogmatiques. Il en avait lui-même souffert. Les rapports avec le Dr E\_\_\_\_\_ n'étaient pas bons non plus, ce qu'il l'avait étonné, ce dernier étant quelqu'un d'extrêmement gentil.

Après avoir rédigé son appréciation, le rapport d'évaluation avait été soumis à A\_\_\_\_\_, qui avait refusé de le signer, car elle ne voulait pas admettre avoir eu des conflits avec "plusieurs" médecins. Or, elle avait eu des conflits avec les Drs E\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_. Elle avait une mauvaise gestion du stress, un défaut de communication, de la peine à s'intégrer et arborait une attitude arrogante. Les rapports ne pouvaient pas continuer, dès lors qu'elle n'acceptait pas les critiques et n'avait pas de recul suffisant sur elle-même.

Le témoin a admis avoir tenu des propos inappropriés à l'égard de A\_\_\_\_\_, car l'agressivité de cette dernière l'avait mis hors de lui. Il s'en était immédiatement excusé et il avait pensé qu'elle avait accepté ses excuses. Il a relevé qu'il était aussi arrivé à cette dernière de tenir des propos inappropriés à son égard.

**g.** Lors de l'audience tenue le 2 octobre 2017 par le Tribunal, A\_\_\_\_\_ a déclaré qu'à l'issue de l'entretien d'évaluation du 21 août 2015, le Dr D\_\_\_\_\_ lui avait dit qu'elle "faisait la gueule certains matins" et lui avait demandé si elle avait encore ses règles. Ce n'est que le 24 septembre suivant qu'il lui avait présenté ses excuses. A cette occasion, il lui avait surtout reproché d'avoir sollicité dans son dos un entretien auprès des ressources humaines, ainsi que ses origines françaises et sociales.

Elle a également précisé que le Dr D\_\_\_\_\_ lui avait demandé de participer aux colloques avec le Dr C\_\_\_\_\_, afin de vérifier les indications de traitement que celui-ci ordonnait, de contrôler ses dossiers et la gestion des effets secondaires des traitements pour les patients et de l'en informer régulièrement. Lors de l'entretien d'évaluation du 21 août 2015, elle avait indiqué au Dr D\_\_\_\_\_ qu'elle était en difficulté et qu'elle jouait le rôle de tampon entre lui et le Dr C\_\_\_\_\_, ce à quoi il lui avait répondu qu'il était très content qu'elle assume le rôle de police.

S'agissant du Dr E\_\_\_\_\_, celui-ci lui avait dit être très content qu'elle ait pu le remplacer un jour où il avait d'autres engagements. Il lui avait seulement reproché d'être plus proche des paramédicaux que des médicaux et de ne pas en savoir suffisamment sur sa vie personnelle.

**h.** Aux termes du jugement entrepris, le Tribunal n'a pas retenu que le licenciement de A\_\_\_\_\_ était intervenu à titre de représailles pour avoir sollicité un entretien avec les ressources humaines pour faire modifier son évaluation et

pour s'entretenir sur les remarques déplacées de son supérieur hiérarchique, mais qu'il s'était imposé en raison de sa forte personnalité et de ses difficultés à accepter une opinion autre que la sienne, à communiquer et à travailler avec ses pairs, si bien qu'il n'apparaissait pas abusif. En effet, elle avait fait l'objet de deux évaluations par son supérieur hiérarchique, lesquelles avaient toutes deux révélé une forte personnalité, des difficultés à lier des rapports de confiance et de complicité avec certains médecins du service et une gestion du stress et des conflits insuffisante. Il ressortait également des témoignages recueillis que les médecins-cadres ayant travaillé avec elle avaient dû faire face à des problèmes de communication, celle-ci étant agressive, peu polie et n'acceptant pas les critiques, que certains s'en étaient plaints, l'un d'entre eux allant même à affirmer que l'organisation du service était plus facile sans elle, et que d'autres l'avait trouvée stressante.

Si son supérieur avait certes admis avoir tenu des propos inappropriés - tout comme elle selon lui -, il s'en était toutefois excusé auprès d'elle et cet incident n'avait plus été évoqué et rien ne permettait de retenir que ces événements avaient fondé la résiliation.

Enfin, le supérieur hiérarchique de la demanderesse lui avait rappelé à plusieurs reprises que son contrat n'était prolongeable notamment qu'à la condition qu'elle s'intègre bien dans le service, ce qui n'avait pas été le cas, malgré de bonnes aptitudes professionnelles.

### **EN DROIT**

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, comme en l'espèce, supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

Formé en temps utile et selon la forme prescrite par la loi auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), l'appel est recevable (art. 130, 131 et 311 al. 1 CPC).

- 1.2.** La Chambre de céans revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC).

Compte tenu de la valeur litigieuse d'espèce, supérieure à 30'000 fr., la maxime des débats s'applique (art. 55 al. 1 et 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC).

2. Les parties ne contestent à juste titre ni la compétence des tribunaux genevois saisis (art. 19 ch. 1 CL), soit le Tribunal des prud'hommes (art. 1 al. 1 let. a LTPH), ni l'application du droit suisse (art. 121 al. 1 LDIP).

- 
3. L'appelante reproche au premier juge d'avoir retenu que le motif causal de son congé résidait dans son comportement relationnel - et non pour avoir fait valoir une prétention résultant des rapports de travail exercée de bonne foi en effectuant des démarches auprès des ressources humaines - en procédant à une appréciation générale des pièces et témoignages, selon laquelle ses relations de travail étaient difficiles, de sorte que son licenciement n'était pas abusif.

Le caractère abusif de son congé ressort, selon elle, de la chronologie des faits, à savoir que la poursuite des rapports de travail était prévue lors de son évaluation du 21 août 2015, que le Dr D\_\_\_\_\_ l'avait toutefois informée, en date du 24 septembre 2015, de son souhait de ne pas poursuivre leur collaboration, qu'à cette occasion, ce dernier lui avait reproché d'avoir contacté les ressources humaines, que le motif causal de son congé était donc à chercher durant la période du 21 août au 24 septembre 2015 et qu'il consistait en le fait qu'elle s'était adressée au service des ressources humaines pour discuter de certains éléments contenus dans son évaluation et pour évoquer des remarques inappropriées de son supérieur hiérarchique.

**3.1.** 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; 132 III 115 consid. 2.1).

**3.2.** L'art. 336 al. 1 et 2 CO contient une liste non exhaustive de cas dans lesquels la résiliation est abusive (ATF 136 III 513 cité; 132 III 115 consid. 2.1). Ainsi, selon l'art. 336 al. 1 let. d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Cette disposition vise le congé-représailles ou congé-vengeance. Elle tend en particulier à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le travailleur d'avoir fait valoir des prétentions auprès de son employeur en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis. En principe, la bonne foi du travailleur est présumée (art. 3 al. 1 CC) et il importe peu que les prétentions invoquées de bonne foi soient réellement fondées pour pouvoir bénéficier de la protection de l'art. 336 al. 1 let. d CO (ATF 136 III 513 consid. 2.4).

Le licenciement n'est en principe pas abusif lorsque le travailleur présente des manquements ou des défauts de caractère qui nuisent au travail en commun (ATF 132 III 115 consid. 2.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_309/2010 du 6 octobre 2010 consid. 2.4; DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2013, n° 33 ad art. 336 CO).

---

**3.3.** 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 (ATF 130 III 699 consid. 4.1, *in* SJ 2005 I 152; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.2). Le travailleur 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 (DUNAND, *op. cit.*, n. 16 ad art. 336 CO). Ainsi, le fait que l'employé émette de bonne foi une prétention résultant de son contrat de travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné ultérieurement par l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine et qu'elle soit à tout le moins le motif déterminant du licenciement (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.3). L'interdiction du congé de représailles ne doit en effet pas permettre à un employé de bloquer un congé en soi admissible au moyen d'une réclamation (DUNAND, *op. cit.*, n. 45 ad art. 336 CO).

En ce domaine, la jurisprudence a 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. Le juge peut ainsi 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 et arrêt du Tribunal fédéral 4A\_92/2017 consid. 2.2.2 précités).

Cela étant, si le juge peut présumer l'existence d'un congé abusif lorsque le travailleur apporte des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif de résiliation invoqué par l'employeur, il ne faut pas perdre de vue que la motivation inexacte du congé ne constitue pas en soi un motif de licenciement abusif. En d'autres termes, le congé ne peut pas être considéré comme abusif sur la seule base du caractère non avéré des griefs invoqués à l'appui de la résiliation ou du fait que l'auteur de la résiliation n'est pas en mesure d'établir un motif justifié de résiliation (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_346/2009 du 20 octobre 2009 consid. 3.2 et les réf. citées; WYLER/HEINZER, *Droit du travail*, 2014, p. 646). Introduire une telle condition à l'exercice du droit de résilier serait contraire au système prévu par l'art. 335 CO (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_485/2016 du 28 avril 2017 consid. 3.2.1).

A titre d'exemple, si l'employeur résilie le contrat en invoquant des prestations insuffisantes, le congé n'est pas abusif du seul fait que les prestations devraient par hypothèse être objectivement qualifiées de suffisantes. Le congé ne devient abusif que dans l'hypothèse où le motif avancé ne correspond pas au véritable motif

subjectif de l'employeur qui serait quant à lui condamnable (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 646 et 664).

**3.4.** En l'espèce, l'appelante a fait l'objet d'une première évaluation en janvier 2015, globalement positive, faisant état notamment de sa forte personnalité et d'une gestion des conflits et du stress juste satisfaisante.

Le 21 août suivant a eu lieu sa seconde évaluation, dans laquelle ont été mises en exergue, outre ses excellentes aptitudes professionnelles, une gestion des conflits et du stress alors insatisfaisante, des problèmes de communication avec le Dr E\_\_\_\_\_ et un défaut de rapport de confiance et de complicité avec des médecins qui s'en étaient plaints.

S'agissant du comportement de l'appelante jusqu'à sa seconde évaluation, il ressort en effet des auditions des Drs E\_\_\_\_\_, C\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_ que celle-ci faisait preuve à leur égard, notamment, d'une attitude arrogante, agressive, voire impolie, et peu collégiale. Elle acceptait difficilement les critiques, alors qu'elle ne manquait pas de critiquer ouvertement le Dr C\_\_\_\_\_. Le Dr E\_\_\_\_\_, qui s'était plaint de l'attitude de l'appelante au Dr D\_\_\_\_\_, en avait également discuté avec d'autres médecins, qui rencontraient les mêmes difficultés avec elle, et avait préféré se passer de sa présence, l'organisation de son service étant plus facile sans elle. Le Dr C\_\_\_\_\_, qui avait appris les dénigrement de l'appelante à son égard sur ses compétences professionnelles, trouvait stressant de travailler avec elle, considérait son attitude comme une agression et en était venu à l'éviter. Si le Dr D\_\_\_\_\_ a reconnu qu'il pouvait être difficile de collaborer avec le Dr C\_\_\_\_\_ et que les tensions entre ce dernier et l'appelante étaient connues, l'attitude agressive qu'adoptait celle-ci était toutefois inacceptable. Les Drs E\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_ ne rencontraient pas de difficultés relationnelles avec les autres médecins chefs de clinique qui collaboraient avec eux.

Cette évaluation s'achevait toutefois sur une note positive relative à sa capacité à prendre du recul et à se remettre en question, qui permettait d'espérer une amélioration de la situation et de prévoir une poursuite des rapports de travail jusqu'au 30 octobre 2016.

Le 25 août 2015, l'appelante a sollicité un entretien avec le service des ressources humaines, qui a eu lieu à son retour de vacances le 11 septembre suivant. Trois jours plus tard, elle a indiqué à son supérieur hiérarchique qu'elle admettait effectivement une gestion des conflits et du stress sous-optimale et était désireuse d'entreprendre une formation en lien avec cette problématique, mais relevait néanmoins que des situations conflictuelles existaient depuis longtemps avant son arrivée dans le service et qu'elle y avait été placée de manière délibérée; elle souhaitait que l'évaluation soit modifiée, rejetant l'existence de difficultés relationnelles avec d'autres médecins que le Dr E\_\_\_\_\_.

refusé de modifier son appréciation, l'ancienne employée n'a pas signé sa seconde évaluation. Lors de leur entretien du 24 septembre 2015, ce dernier lui a signifié qu'il allait demander son licenciement.

Si la chronologie des faits est certes pertinente et doit être examinée, l'appelante ne saurait en revanche être suivie lorsqu'elle allègue que le motif causal de son licenciement est à chercher uniquement durant la période du 21 août au 24 septembre 2015, indépendamment du contexte global dans lequel les événements se sont inscrits.

Certes, les importantes difficultés relationnelles et le comportement problématique de l'appelante étaient connus de son supérieur hiérarchique lors de l'évaluation du 21 août 2015 et la poursuite de rapports de travail jusqu'au 30 octobre 2016 prévue en dépit de cela. Toutefois, il ressort clairement du bilan d'évaluation dressé par le Dr D\_\_\_\_\_ que celui-ci comptait, à ce moment-là, sur la capacité de recul et de remise en question de l'ancienne employée pour que la situation s'améliore et permette la continuation de son activité au sein du service. Or, contrairement ses attentes, l'appelante n'a pas rebondi de la façon positive qu'il espérait à la suite de l'évaluation du 21 août 2015, mais a rejeté la faute des conflits sur d'anciens dysfonctionnements du service, nié ses difficultés relationnelles, sollicité la modification de son évaluation et refusé de signer celle-ci.

Il apparaît ainsi que l'attitude de l'appelante après son évaluation du 21 août 2015 a mis en lumière son manque de prise de conscience sur son comportement inadéquat avec ses pairs, sa part de responsabilité dans la survenance des tensions existantes dans le service et son incapacité à accepter les critiques et se remettre en question à la suite de son évaluation, et que ces éléments ont conduit sa hiérarchie à considérer que l'amélioration de la situation était illusoire. Ses démarches auprès du service des ressources humaines ont dès lors constitué pour sa hiérarchie un élément supplémentaire en ce sens, et non, comme elle le prétend, le motif causal de son licenciement.

Partant, c'est à raison que le Tribunal a retenu que le congé de l'appelante résultait de ses difficultés comportementales et ne constituait pas un congé-représailles, de sorte qu'il n'apparaissait pas abusif.

4. L'appelante fait également grief aux premiers juges d'avoir rejeté sa prétention en réparation du tort moral.

Elle soutient avoir subi une atteinte à sa personnalité en raison des propos inadéquats tenus par son supérieur hiérarchique, de la manière peu respectueuse avec laquelle son employeur l'a traitée après l'annonce de son licenciement le 24 septembre 2015 (plusieurs semaines d'incertitude jusqu'à sa lettre de licenciement, erreur du délai de résiliation et courrier du 18 décembre 2015 non

envoyé et reçu par son conseil seulement le 4 février 2016) et de l'envoi - sans son consentement - du courrier adressé le 25 novembre 2016 au Centre hospitalier universitaire de I\_\_\_\_\_, lui ayant causé une atteinte grave à sa considération, atteinte qu'elle n'a toutefois pas plus amplement explicitée.

**4.1.** Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; en particulier, il manifeste les égards voulus pour sa santé. L'art. 328 al. 2 CO précise en outre que l'employeur prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui.

L'art. 328 CO interdit non seulement à l'employeur de porter atteinte, par ses directives, aux droits de la personnalité du travailleur mais lui impose la prise de mesures concrètes en vue de garantir la protection de sa personnalité, laquelle comprend notamment sa vie, sa santé, son intégrité corporelle et intellectuelle, son honneur personnel et professionnel, sa position et la considération dont il jouit dans l'entreprise (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2014, p. 310 ss; AUBERT, Commentaire romand CO I, 2012, n° 2 et 3 ad art. 328 CO; arrêt du Tribunal fédéral 4C.253/2001 du 18 décembre 2001 consid. 2 c).

En cas de violation de l'art. 328 al. 1 CO, l'employé peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions de l'art. 49 al. 1 CO. Selon cette norme, celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. N'importe quelle atteinte ne justifie pas une indemnité (ATF 125 III 70 consid. 3a); l'atteinte doit revêtir une certaine gravité objective et doit être ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime de s'adresser au juge afin d'obtenir réparation (CAPH/151/2017 du 21 septembre 2017 consid. 7.1; ATF 129 III 715 consid. 4.4).

L'atteinte objectivement grave doit être ressentie par la victime comme une souffrance morale, à défaut de quoi aucune indemnisation ne peut lui être accordée. Comme chaque être humain ne réagit pas de la même manière à une atteinte portée à son intégrité psychique, le juge doit se déterminer à l'aune de l'attitude d'une personne ni trop sensible, ni particulièrement résistante. Pour que le juge puisse se faire une image précise de l'origine et de l'effet de l'atteinte illicite, le lésé doit alléguer et prouver les circonstances objectives desquelles on peut inférer la grave souffrance subjective qu'il ressent, malgré la difficulté de la preuve dans le domaine des sentiments (ATF 125 III 70 consid. 3a; 120 II 97 consid. 2b). La gravité de l'atteinte à la personnalité suppose en tout cas une atteinte extraordinaire, dont l'intensité dépasse l'émoi ou le souci habituel, de telle

sorte qu'elle peut fonder une prétention particulière contre son auteur, alors que la vie exige de chacun qu'il tolère de petites contrariétés (BREHM, Commentaire bernois, n. 20 et 23 ad art. 49 CO).

Le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer si les circonstances d'espèce justifient une indemnité pour tort moral (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2).

Le versement d'une indemnité pour tort moral en application de l'art. 49 CO peut intervenir indépendamment de l'indemnité prévue à l'art. 336a CO, lorsque le préjudice subi ne résulte pas de la cause liée au caractère abusif du congé (ATF 123 III 391 consid. 3c; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_279/2008 du 12 septembre 2008 et les réf. cit.).

**4.2.** En l'espèce, les éléments au dossier ne permettent pas de retenir que les propos inappropriés que le Dr D\_\_\_\_\_ a adressés à l'appelante à l'issue de l'entretien du 21 août 2015, ainsi que le traitement de son dossier après l'annonce de son licenciement par son supérieur hiérarchique le 24 septembre 2015 lui aient causé une souffrance particulièrement intense, propre à justifier l'allocation d'une indemnité pour tort moral.

S'agissant, enfin, du courrier adressé le 25 novembre 2016 au Centre hospitalier universitaire de I\_\_\_\_\_, il ressort de l'attestation établie le 19 mai 2017 par la Dre K\_\_\_\_\_ que c'est en raison du rapport relationnel compliqué de l'appelante avec sa hiérarchie et de sa personnalité conflictuelle qu'elle n'a pu obtenir sa nomination dans cette institution. L'appelante n'a ainsi pas démontré l'existence d'un lien de causalité entre l'envoi de ce courrier et les événements ayant conduit à la fin de rapports de travail avec cet établissement, ni que l'envoi de ce courrier a engendré une atteinte à sa personnalité ou une souffrance d'une intensité justifiant une réparation au sens de l'art. 49 CO.

C'est dès lors à juste titre que le Tribunal a rejeté ses prétentions en réparation du tort moral.

5. Partant, l'appelante sera déboutée des chefs de son appel et le jugement entrepris confirmé.
6. Les frais judiciaires d'appel, arrêtés à 700 fr., seront mis à la charge de l'appelante, qui succombe (art. 95 et 106 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC). Ils sont entièrement couverts par l'avance de frais opérée par celle-ci, laquelle demeure ainsi acquise à l'Etat (art. 111 al. 1 CPC).

Il n'est pas alloué de dépens dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 2 LaCC).

\* \* \* \* \*

**PAR CES MOTIFS,  
La Chambre des prud'hommes, groupe 5 :**

**A la forme :**

Déclare recevable l'appel interjeté le 4 décembre 2017 par A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/417/2017 rendu le 1<sup>er</sup> novembre 2017 par le Tribunal de première instance dans la cause C/14590/2016-5.

**Au fond :**

Confirme le jugement entrepris.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

**Sur les frais :**

Arrête les frais judiciaires d'appel à 700 fr., les met à la charge de A\_\_\_\_\_ et dit qu'ils sont entièrement compensés avec l'avance de frais effectuée, laquelle demeure acquise à l'Etat de Genève.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens.

**Siégeant :**

Madame Ursula ZEHETBAUER GHAVAMI, présidente; Madame Anne-Christine GERMANIER, juge employeur; Madame Marie-Thérèse LAMAGAT, 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.*