

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/2441/2011 - 5

CAPH/56/2013

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 1^{ER} JUILLET 2013

Entre

A_____, domiciliée _____ (Genève), appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 11 février 2013 (JTPH/50/2013) comparant par M^e Philippe EIGENHEER, avocat, rue Bartholoni 6, Case postale 5210, 1211 Genève 11, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

d'une part,

Et

Madame B_____, domiciliée _____ (Genève), intimée, comparant par SIT - Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs, rue des Chaudronniers 16, Case postale 3287, 1211 Genève 3 en les bureaux duquel elle fait élection de domicile,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 2 juillet 2013.

EN FAIT

- A. A_____, inscrite au Registre du commerce de Genève, a pour but l'exploitation d'établissements médico-sociaux sis à Genève.
- B. Le 20 avril 2009, A_____ a engagé B_____ en qualité d'aide-soignante, pour une durée de six mois, dans le cadre d'un programme d'emploi et de formation, sous l'égide de l'Office cantonal de l'emploi.
- C. Le 27 octobre 2009, A_____ a engagé B_____ en qualité d'aide-soignante non qualifiée à compter du 7 novembre suivant, moyennant un salaire horaire de 26 fr. 45, une indemnité week-end de 7 fr. 45, et un droit aux vacances de 10,64%.
- D. Le 4 février 2009, B_____ a fait l'objet d'une évaluation. Aux termes de celle-ci, il a été notamment relevé que l'employée devait surveiller sa discrétion, améliorer son comportement, et plus spécifiquement apprendre à gérer ses émotions et prendre du recul dans les situations conflictuelles.

L'auteur de cette évaluation a relevé qu'il avait l'habitude d'embaucher des personnes en provenance du chômage pour leur donner une chance, même si elles n'étaient pas "au top"; l'évaluation de B_____ était plutôt satisfaisante, sauf sur le plan des émotions, en raison, par exemple, d'une altercation survenue avec une infirmière-assistante (dotée, à sa décharge d'une personnalité difficile). Il avait été dit à l'employée que ce type de comportement n'était pas acceptable et que, s'il se reproduisait, il pourrait être mis fin au contrat (témoin C_____).

B_____ conteste qu'il lui ait été dit qu'elle risquait un licenciement en cas de récidive.

- E. Le 3 mars 2010, à la prise de travail, B_____ s'est trouvée au vestiaire en compagnie d'une collègue fixe, D_____, et de deux collègues intérimaires, l'une, E_____, ayant commencé son emploi (soit un stage en vue de validation en Suisse d'un diplôme obtenu au Brésil) à la fin du mois de décembre précédent, l'autre, F_____, la veille. Un différend au sujet d'une blouse de travail est survenu entre la précitée et B_____.

Après la sortie de F_____, ses deux collègues avaient souri.

B_____, à ses dires, a alors touché la joue de E_____ en lui demandant d'arrêter de se moquer d'elle.

B_____ avait touché la joue de sa collègue et lui avait dit "pourquoi est-ce que tu rigoles"; la situation était drôle au début, c'était un "truc" bête qui avait mal fini (témoin D_____).

Selon E_____, entendue comme témoin, B_____ lui avait donné une claque au visage, pas pour rigoler, qui lui avait fait mal "à l'intérieur", en lui disant "je n'aime pas quand on se fout de moi". Elle avait ensuite pleuré, sur quoi sa collègue lui avait encore dit : "si tu n'es pas contente, tape la tête contre le mur". Après

avoir rapporté les faits à son supérieur, elle avait quitté l'établissement et arrêté son stage sur le champ.

E_____ était bouleversée, et avait rapporté qu'elle avait été frappée et ne voulait pas rester dans l'institution dans ces conditions. B_____ avait pour sa part déclaré qu'elle avait gentiment effleuré la joue de sa collègue. Quant à D_____, elle avait dit avoir entendu un bruit, et un cri "tu m'as frappée", mais n'avoir pas vu de geste (témoin C_____).

B_____ a contesté que sa collègue ait pleuré et qu'elle ait tenu la dernière déclaration que celle-ci lui prête.

Selon elle, E_____ était partie deux jours après le 3 mai 2010.

- F. Par lettre du 3 mars 2010, A_____ a licencié B_____ avec effet immédiat, au motif que l'employée avait porté la main sur une collègue.
- G. Après s'être fait délivrer une autorisation de procéder en date du 7 mars 2011, B_____ a saisi le 17 juin 2011 le Tribunal des prud'hommes d'une demande en constatation de résiliation injustifiée et en paiement de 9'410 fr. 80 (salaire, vacances, treizième salaire, indemnités) et de 18'821 fr. 60 (indemnité pour résiliation injustifiée) dirigée contre A_____.

Par mémoire-réponse du 21 septembre 2011, A_____ a conclu à la forme à l'irrecevabilité de la demande, et au fond au déboutement de B_____ de toutes ses conclusions.

- H. Par jugement du 19 octobre 2011, le Tribunal a admis la recevabilité de la demande. Cette décision a été confirmée par arrêt de la Cour du 12 avril 2012; statuant le 7 juin 2012, le Tribunal fédéral n'est pas entré en matière sur le recours entrepris par A_____.
- I. A l'audience du Tribunal du 5 novembre 2012, B_____ a modifié ses conclusions, réclamant 9'200 fr. 80 et non 9'410 fr. 80, en sus de l'indemnité de 18'821 fr. 60.
- J. Par jugement du 11 février 2013, expédié pour notification aux parties le même jour, le Tribunal des prud'hommes a déclaré irrecevables les conclusions de la demande tendant à la constatation du caractère injustifié de la résiliation, a condamné A_____ à verser à B_____ le montant brut de 9'200 fr. 80 sous déduction de 6 fr. 95 net, et le montant net de 7'393 fr. 10, a invité la partie qui en avait la charge à effectuer les déductions sociales et légales usuelles, et a débouté les parties de toute autre conclusion.

En substance, les premiers juges, retenant que l'évaluation conduite dans le cadre du précédent engagement de l'employée était à relativiser ont considéré que le comportement de celle-ci n'était pas grave au point de justifier une rupture abrupte des rapports de travail en l'absence de tout avertissement de sorte que le montant

réclamé sur la base de l'art. 337c al. 1 CO était dû, de même qu'une indemnité selon l'art. 337c al. 3 CO.

- K.** Par acte du 14 mars 2013, A_____ a formé appel contre cette décision, concluant à l'annulation de celle-ci, cela fait au déboutement de B_____ de toutes ses conclusions.

Par mémoire-réponse du 17 avril 2013, B_____ a conclu à la confirmation du jugement attaqué.

EN DROIT

- 1.** L'appel est recevable contre les décisions incidentes et finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC), rendues dans des causes dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC). Le délai pour l'introduction de l'appel est de trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

Le présent appel, qui respecte les dispositions précitées, est recevable.

- 2.** L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir retenu le caractère injustifié du licenciement avec effet immédiat notifié à l'intimée.

2.1 L'art. 337 al. 1 CO consacre le droit de résilier sans délai pour de justes motifs. D'après l'art. 337 al. 2 CO, on considère notamment comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail. Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. D'après la jurisprudence, les faits invoqués par la partie qui résilie doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave justifie le licenciement immédiat du travailleur ou l'abandon abrupt du poste par ce dernier. En cas de manquement moins grave, celui-ci ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Par manquement de l'une des parties, on entend en règle générale la violation d'une obligation imposée par le contrat mais d'autres faits peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 31; 129 III 380 consid. 2.2 p. 382). Le juge apprécie librement, selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC), si le congé abrupt répond à de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). A cette fin, il prend en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position du travailleur, la nature et la durée des rapports contractuels, et la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 32; 127 III 351 consid. 4a p. 354).

2.2 En l'espèce, il est admis que l'intimée a, comme énoncé dans le courrier de licenciement, porté la main sur une collègue.

Celle-ci était bouleversée, selon le témoin C_____, et avait pleuré, selon le témoin D_____. Elle a par ailleurs quitté le service de son employeur sur le champ selon celui-ci, au bout de deux jours selon l'intimée. Il n'est pas contesté qu'il s'agissait d'une stagiaire qui était engagée dans un processus de reconnaissance de diplôme, qu'elle a décidé de ne pas poursuivre à la suite de l'altercation. Rien à la procédure ne permet de supposer que cette collaboratrice aurait eu une raison d'exagérer les faits, pour en tirer un quelconque bénéfice.

Ces considérations tendent donc à crédibiliser le récit de l'intéressée, qui n'est pas contredit par les autres témoignages recueillis. En particulier, le témoin D_____ a rapporté les pleurs de sa collègue, même si elle a déclaré aux premiers juges que le geste avait consisté à toucher la joue; selon la déclaration du supérieur C_____, ce témoin lui avait dit, le jour des faits, ne pas avoir vu de geste, mais entendu sa collègue dire avoir été frappée.

De surcroît, il paraît peu conforme à l'expérience générale de la vie qu'une personne, qui se voit effleurer le visage de façon gentille, développe des réactions émotives telles que celles qui ont été observées par les témoins et quitte abruptement son stage, perdant de la sorte le travail consacré durant plusieurs semaines à la reconnaissance d'un diplôme étranger.

En tout état, il doit être retenu que l'intimée n'a pas fait montre de maîtrise d'elle-même, ce qui lui avait précisément été reproché formellement et par écrit un mois auparavant, dans le cadre de son évaluation. Rien de convaincant n'explique sa réaction, disproportionnée, intervenue à la prise du travail du matin, soit à une heure où la pression éventuelle liée à l'emploi n'est pas présente.

Au vu de ces circonstances, qui s'inscrivent dans le cadre d'un EMS où il est notoirement requis des employés qu'ils soient particulièrement retenus dans leurs gestes, l'appelante a correctement considéré que la continuation des rapports de travail n'était plus possible.

Dès lors, le licenciement était justifié.

Le jugement entrepris sera ainsi annulé et l'intimée déboutée de ses conclusions.

3. La procédure est gratuite (art. 114 let. c CPC).

Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

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

À la forme :

Déclare recevable l'appel formé par A_____ contre le jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 11 février 2013.

Au fond :

Annule ce jugement.

Statuant à nouveau :

Déboute B_____ de toutes ses conclusions.

Déboute les parties de toute autre conclusion.

Siégeant :

Madame Sylvie DROIN, Présidente; Madame Denise BOËX, juge employeur, Madame Béatrice BESSE, juge salariée; Madame Anne-Lise JAQUIER, 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 fr. 15'000.-.