

GE_GERICHTE CAPH/103/2023 vom 11. April 2023

GE Cour de justice, 2023-04-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_103_2023

FR: GE_GERICHTE CAPH/103/2023 du 11 avril 2023

IT: GE_GERICHTE CAPH/103/2023 del 11 aprile 2023

Erwägungen

E. 1

Le recours, écrit, motivé et formé dans les trente jours par une partie qui y a un intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC), est recevable contre les décisions finales de première instance rendues dans le cadre d'affaires patrimoniales dont la valeur litigieuse est inférieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 a contrario, 319 let. a et 321 al. 1 CPC). Interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans les délai et forme prescrits par la loi, le recours est recevable.

- 7/12 -

C/4669/2022-1 Il peut être formé pour la violation du droit et la constatation manifestement inexacte des faits (art. 320 CPC).

E. 2

La recourante reproche au Tribunal d'avoir manifestement constaté de manière inexacte certains faits – lesquels, lorsque le grief était pertinent, ont été intégrés à la partie en fait dressée ci-dessus – ainsi que d'avoir violé l'art. 337 CO, en retenant le caractère injustifié du licenciement avec effet immédiat.

E. 2.1

L'employeur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO). Sont notamment considérées 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 (art. 337 al. 2 CO). Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour " justes motifs " est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1). Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Par manquement du travailleur, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, portant sur le devoir de travailler ou le devoir de fidélité, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 130 III 28 consid. 4.1; 129 III 380 consid. 2.2; 117 II 72 consid. 3; arrêts du Tribunal fédéral 4A_393/2020 du 27 janvier 2021 consid. 4.1.1; 4A_35/2017 du 31 mai 2017 consid. 4.3). Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat. Lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2; 130 III 213 consid. 3.1). L'absence injustifiée du travailleur - moyennant avertissement selon les circonstances - peut constituer un juste motif de résiliation par l'employeur (cf. ATF 108 II 301 consid. 3b; arrêt du Tribunal fédéral 4A_35/2017 du 31 mai 2017 consid. 4.3). Des comportements violents, comme des menaces, peuvent justifier

une résiliation immédiate pour justes motifs, pour autant qu'ils atteignent une certaine intensité, compte tenu de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce (arrêt du Tribunal fédéral 4A_486/2007 du 10 décembre 2007 consid. 4.1). Il faut tenir compte, dans la pesée des intérêts, de l'état d'énerverment compréhensible de l'auteur (arrêt du Tribunal fédéral 4C.211/1998 du 18 mars 1998 consid. 1b). En cas d'atteinte supposée à la personnalité de collègues de travail, pour mesurer la

- 8/12 -

C/4669/2022-1 gravité de l'atteinte, il convient de tenir compte de l'impact sur la victime (ATF 127 III 351 consid. 4b). N'entre en considération, au titre des justes motifs, qu'un événement survenu avant la notification du congé; il est en revanche possible de se prévaloir après coup de circonstances antérieures à la résiliation immédiate que la partie qui a donné le congé ne connaissait pas ou ne pouvait pas connaître (arrêt du Tribunal fédéral 4A_559/2012 du 18 mars 2013 consid. 5.1.2; ATF 127 III 310).

E. 2.2

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO); il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF 142 III 579 consid. 4.2 et les arrêts cités). Dans son appréciation, le juge doit notamment tenir compte de la position et de la responsabilité du travailleur (qui peuvent entraîner un accroissement des exigences quant à sa rigueur et à sa loyauté); le comportement des cadres doit ainsi être apprécié avec une rigueur accrue en raison du crédit particulier et de la responsabilité que leur confère leur fonction dans l'entreprise, du type et de la durée des rapports contractuels, de la nature et de l'importance des manquements (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_225/2018 du 6 juin 2019 consid. 4.1), ou encore du temps restant jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 142 III 579 consid. 4.2). A cet égard, l'importance du manquement doit être d'autant plus grande que ce laps de temps est court; une réserve est ainsi de mise lorsque le congé immédiat est notifié dans le temps d'essai - qui se caractérise par la brièveté du délai de congé - ou après qu'un congé ordinaire soit communiqué, avant l'échéance du contrat (arrêt du Tribunal fédéral 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.2.1 et les arrêts cités).

E. 2.3

C'est à l'employeur qui entend se prévaloir de justes motifs de licenciement immédiat de démontrer leur existence (arrêt du Tribunal fédéral 4C_400/2006 du 9 mars 2007 consid. 31).

E. 2.4

En l'occurrence, la recourante a la charge de la preuve des justes motifs invoqués. Dans sa lettre de licenciement, elle a évoqué "plusieurs cas de tricheries" sans les détailler, identifié un vol "de plus de 4h et 100 km" accompli pendant une absence maladie et observé un lien entre les incapacités de travail et le parapente à haut niveau.

En procédure, elle a visé trois vols de parapente. Un de ceux-ci est contesté par l'intimé (soit celui du 12 juin 2021); certes, la recourante a produit une capture d'écran d'un site internet dont l'origine et la fiabilité n'ont été ni alléguées ni démontrées par celle-ci, laquelle fait état dudit vol. D'autres captures d'écran du même site, ultérieures, n'en font pas mention. La recourante affirme que l'intimé aurait lui-même procédé à l'effacement de la

- 9/12 -

C/4669/2022-1 donnée, tandis que ce dernier d'une part soutient qu'une telle suppression par ses soins ne serait pas possible, d'autre part que des modifications d'erreurs – courantes selon lui dans les données du site internet concerné – seraient opérées régulièrement. Ni l'une ni l'autre de ces deux thèses ne repose sur le moindre élément probant; contrairement à ce que prétend la recourante dans son recours, le simple fait qu'une "corbeille" apparaîtrait en regard d'une mention des données du site (telle que ressortant de la capture d'écran du 15 septembre 2021) ne prouvant pas qu'un simple utilisateur pourrait procéder à l'action de suppression, pas plus que la coïncidence temporelle évoquée par la témoin D _____ n'en constituant la démonstration. C'est ainsi à raison que les premiers juges ont retenu que le vol allégué du 12 juin 2021 (seul caractérisé dans le courrier de licenciement) n'était pas établi. En ce qui concerne le vol du 2 août 2021, dont la réalité n'est pas contestée, il est constant qu'il n'a pas été effectué durant une incapacité de travail de l'intimé. Partant, il n'entre pas dans les justes motifs évoqués par l'employeur le 16 septembre 2021. Ce n'est que dans le cadre de la présente procédure qu'il a été mentionné, en regard de l'affirmation (non prouvée) que l'employé n'avait peut-être pas travaillé ce jour-là, ou seulement une partie de la matinée, ou en tout cas pas jusqu'à 16h30 comme requis contractuellement. Le seul élément de ces allégués disparates qui est établi est un départ de l'intimé aux alentours de 14h45, tel que ce dernier l'a admis dans sa déclaration au Tribunal, ce qui était assurément prématuré. La conclusion que les premiers juges en ont tirée, à savoir que l'employé n'aurait pas accompli 8h30 (selon la déclaration de la recourante elle-même à l'audience, et non 8h 50 comme erronément retenu par le Tribunal) et partant procédé à une "falsification des heures de travail" dans le relevé de temps de travail, n'a pas à être revue dans le cadre du présent recours, faute de remise en cause par l'intimé. Elle ne saurait toutefois représenter un élément déterminant pour affirmer, comme le fait la recourante, que l'intimé aurait ce faisant "profité de l'absence", indiscutée, de son supérieur à cette date, trompant de la sorte gravement son employeur. Reste le vol du 6 août 2021. L'intimé, lors de l'audience du 28 novembre 2022, a persisté dans sa lecture du certificat médical du 9 août 2021, à savoir une incapacité de travail commencée à cette date, et n'a pas voulu s'exprimer sur le contenu de son propre courriel faisant état d'une maladie datant du jeudi précédent, à l'instar, au demeurant, de la fiche des jours travaillés. En dépit de l'incertitude résultant de la rature que comporte le certificat médical, le Tribunal a donc retenu à raison que le vol avait eu lieu alors que l'intimé se déclarait lui-même malade. Pour apprécier la portée de ce manquement, les premiers juges ont pris en considération que l'intimé avait volé un vendredi, soit un jour où l'employeur ne conteste pas expressément qu'il avait coutume d'avoir congé. Comme la cause de l'incapacité de travail de l'employé début août 2021 est

- 10/12 -

C/4669/2022-1 inconnue, pas plus qu'il n'a été allégué et encore moins démontré que l'activité reprochée aurait été médicalement contre-indiquée, les suppositions de la recourante à propos de l'absence de pleine possession de moyens physiques et psychologiques de l'intimé, fondées sur des généralités, sont inopérantes. Il en va de même des longues considérations de la recourante sur la dangerosité objective de la pratique du parapente à haut niveau, qui, à bien la comprendre, serait de nature à léser les intérêts de l'employeur; celles-ci convainquent d'autant moins qu'elle n'a pas expressément réfuté l'allégué de l'intimé selon lequel elle n'ignorait pas cette activité et que la responsable des ressources humaines de ce dernier a déclaré, lors de son audition en qualité de témoin par le

Tribunal, qu'elle avait connaissance du loisir de l'intimé. La recourante fait aussi grand cas de la réglementation de droit public relative aux accidents non professionnels, ainsi qu'aux règles prévues par le droit français sur la nécessité d'une licence et d'un certificat médical annuel pour les parapentistes; à supposer que l'employeur ait vocation à s'assurer du respect de dispositions de droit étranger, rien n'établit que l'intimé n'aurait pas été en possession desdits licence et certificat d'une part, et d'autre part il n'a pas été allégué, encore moins démontré, que le recourant aurait subi un accident non professionnel en lien avec les vols en parapente évoqués. Au demeurant, l'activité en question relève de la sphère privée du travailleur; on ne discerne pas qu'elle serait de nature à avoir un lien étroit et fonctionnel avec le travail dans l'entreprise ni qu'elle exposerait celle-ci à un éventuel discrédit. La critique de la décision entreprise sur ce point ne porte donc pas. La circonstance que l'intimé occupait un poste de chef de projet, doté de responsabilités, n'est pas non plus, en tant que telle, déterminante à cet égard s'agissant d'une activité extra-professionnelle, contrairement à l'avis de la recourante. Au vu de ce qui précède, il apparaît que deux manquements doivent être considérés comme établis, soit le 2 août 2021 un horaire journalier inférieur – dans une proportion indéterminée - à celui porté dans le relevé du temps de travail avec départ prématuré (non significatif et sans effet allégué sur la marche du service), et une activité sportive à haut niveau effectuée un jour de la semaine habituellement non travaillé, durant une incapacité de travail le 6 août 2021 annoncée par l'employé. Objectivement, le premier est peu important, tandis que le second est d'une gravité supérieure mais encore relative. Dans son appréciation, le Tribunal a, à raison, retenu le caractère isolé des épisodes précités (quoi qu'en dise la recourante), et surtout l'absence de tout avertissement - alors que celui se serait imposé au vu de la gravité relative des manquements – de même que le fait que les rapports de travail, au moment où la résiliation avec effet immédiat a été notifiée, devaient trouver un terme effectif moins de quinze jours plus tard. Cette dernière circonstance revêt un poids particulièrement accru en l'occurrence.

- 11/12 -

C/4669/2022-1 Enfin, il ne saurait être question de retenir les faits allégués postérieurs au licenciement avec effet immédiat, soit des menaces proférées à l'endroit d'un collaborateur de l'entreprise pour justifier la décision du 16 septembre 2021. En tout état, ces reproches n'ont pas été démontrés. En effet, le collaborateur précité a évoqué, devant le Tribunal, que l'intimé lui avait dit de ne pas rester à proximité, ce qui ne correspond qu'à une partie de l'allégué formulé par la recourante. Comme l'ont retenu les premiers juges, ces propos sont peu caractérisés, et le contexte dans lequel ils ont été émis – soit immédiatement après un congé immédiat signifié de surcroît par écrans interposés en dépit de la présence simultanée des protagonistes sur le lieu de travail – devait être pris en considération pour en relativiser encore la portée, étant précisé que leur destinataire n'a pas déclaré au Tribunal en avoir été alarmé ou effrayé (cf art. 180 CP), voire s'en être ému. Quant à l'argument de la recourante, selon lequel, au vu de l'importance de la rupture du lien de confiance, elle n'aurait eu d'autre choix que de se séparer de l'employé, alors même que cela la mettait dans l'embarras, il est irrelevante. Il sera rappelé que l'employeur supporte le risque économique de l'entreprise, de sorte qu'il lui revient la responsabilité de l'arbitrage de ses décisions de gestion. Pour le surplus, il apparaît que l'intimé, qui se défend en personne, a fait valoir ses arguments, dont certes quelques-uns n'étaient pas fondés, sans qu'il y ait lieu d'y voir "la mauvaise foi crasse" que lui impute à tort la recourante. En définitive, au vu de ce qui précède, le Tribunal a retenu à raison que le licenciement avec effet immédiat de l'intimé n'était pas

justifié. Le grief de la recourante est infondé. Le recours sera ainsi rejeté, étant précisé que la quotité du montant alloué par le Tribunal n'a pas été remise en question.

E. 3

Il n'est pas prélevé de frais judiciaires (art. 114 let. c CPC), ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 12/12 -

C/4669/2022-1 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 1 :

A la forme : Déclare recevable le recours formé par A_____ SA contre le jugement JTPH/114/2023 rendu le 11 avril 2023 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/4669/2022. Au fond : Rejette ce recours. Déboute les parties de toute autre conclusion de recours. Rappelle que la procédure est gratuite et qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Pierre-Alain L'HÔTE, juge employeur; Monsieur Yves DUPRE, juge salarié; Madame Fabia CURTI, greffière.

La présidente : Sylvie DROIN

La greffière : Fabia CURTI

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Le Tribunal fédéral connaît, comme juridiction ordinaire de recours, des recours en matière civile; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 72 à 77 et 90 ss de la loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110). Il connaît également des recours constitutionnels subsidiaires; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 113 à 119 et 90 ss LTF. Dans les deux cas, le recours motivé doit être formé dans les trente jours qui suivent la notification de l'expédition complète de l'arrêt attaqué. L'art. 119 al. 1 LTF prévoit que si une partie forme un recours ordinaire et un recours constitutionnel, elle doit déposer les deux recours dans un seul mémoire.

Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF inférieure à 15'000 fr.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.