

GE_GERICHTE CAPH/129/2023 vom 20. Dezember 2023

GE Cour de justice, 2023-12-20, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_129_2023

FR: GE_GERICHTE CAPH/129/2023 du 20 décembre 2023

IT: GE_GERICHTE CAPH/129/2023 del 20 dicembre 2023

Erwägungen

E. 24

février 2021. 4. La valeur litigieuse étant inférieure à 50'000 fr., il ne sera pas perçu de frais judiciaires (art. 71 RTFMC), ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 18/21 -

C/14220/2021-5

PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5 : À la forme : Déclare recevable l'appel interjeté par EMS A_____ SA contre le jugement JTPH/286/2022 rendu le 12 septembre 2022 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/14220/2021-5. Au fond : Annule les chiffres 4 à 6 du dispositif du jugement entrepris. Cela fait et statuant à nouveau : Condamne EMS A_____ SA à verser à B_____ la somme brute de 4'495 fr. 70 sous déduction de 3'207 fr. 90 nets, plus intérêts au taux de 5% l'an à compter du 25 février 2021. Invite la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Monsieur Patrick CHENAUX, président; Madame Anne-Christine GERMANIER, juge employeur; Monsieur Willy KNÖPFEL, juge salarié; Madame Fabia CURTI, 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.

- 19/21 -

C/14220/2021-5

OPINION SEPARÉE (art. 119 Cst-GE et 28 al. 4 et 5 du règlement de la Cour de Justice RCJ-E 2 05.47)

Je ne peux souscrire à l'opinion majoritaire de la Chambre des prud'hommes dans la présente affaire, pour les raisons suivantes. L'arrêt, après avoir, à juste titre, validé le déroulement des faits de ce litige, précédemment établi par le Tribunal, a retenu que le Tribunal avait à tort annulé le licenciement pour justes motifs. La résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28 consid. 4.1). Seule une violation particulièrement grave des obligations contractuelles peut justifier une

telle résiliation; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 213 consid. 3.1). L'art. 328 al. 1 CO oblige l'employeur à respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. Cette obligation lui impose de prendre les mesures adéquates si la personnalité du travailleur fait l'objet d'atteintes, notamment de la part d'autres membres du personnel. Lorsqu'un employé porte sérieusement atteinte aux droits de la personnalité de l'un de ses collègues, par exemple en proférant des menaces à son encontre, il viole gravement une des obligations découlant du contrat de travail (art. 321a CO), de sorte qu'une résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO peut s'imposer (ATF 127 III 351 consid. 4b/dd; arrêt du Tribunal fédéral 4A 60/2014 précité consid. 3.3). Dans une telle hypothèse, c'est l'obligation pour l'employeur de protéger ses autres travailleurs, sous peine d'engager sa propre responsabilité, qui est à l'origine du licenciement immédiat. Pour apprécier la gravité de l'atteinte, il convient donc de mesurer son impact sur la personnalité du travailleur qui en a été victime, en tenant compte de l'ensemble des circonstances et notamment des événements qui l'ont précédée. Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO) et il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). Un tribunal de fait composé d'un magistrat professionnel et d'assesseurs laïcs (1 juge employeur, 1 juge salarié) est particulièrement à même de répondre à cette injonction. La référence légale à l'équité appelle un contrôle de la proportionnalité de la mesure, compte tenu de toutes les circonstances du cas d'espèce. L'arrêt contesté a retenu que la peur ressentie par G_____ face aux agissements de l'intimé, puis la panique qui s'en est suivie auprès d'autres salariées de l'EMS

- 20/21 -

C/14220/2021-5 découlent d'un comportement de l'intimé d'une gravité telle qu'il justifie un licenciement immédiat. La majorité n'a de fait pas tenu compte de toutes les circonstances qui ont provoqué la peur ressentie par G_____. Au moment des faits, l'EMS était en période critique de COVID (surmenage, décès de pensionnaires, problème de sécurité, etc). La réaction émotive de G_____ ne peut pas être imputée au seul agissement de l'intimé, mais bien à la tension nerveuse ambiante qui régnait alors. L'absence de peur de I_____, pourtant confrontée quelques minutes avant au même face-à-face avec l'intimé que G_____, le sentiment de crainte qui a précipité la directrice sur la voie du licenciement immédiat en appelant la police (point complété ci-après) et les crises de larmes dans les étages forment un ensemble de faits qui confirme la situation émotionnelle du personnel au moment des événements et relativise par là même la gravité des agissements de l'intimé. L'arrêt a retenu que le congé avait été donné sans précipitation ni violation du droit d'être entendu de l'intimé et que l'appelante avait pris le temps d'instruire les faits de manière approfondie. Or, la décision de résilier avec effet immédiat le contrat de travail liant l'intimé par l'appelante a été prise très rapidement. Peu de temps après l'avoir licencié de manière ordinaire, la crainte de la directrice envers les agissements de l'intimé l'a poussée à appeler la police sans avoir eu connaissance des faits, ce qui à ce stade a déjà scellé la voie du licenciement pour juste motif. Le stress émotionnel a donc pris le pas sur une démarche sereine et respectueuse de la CCT, qui aurait consisté à entendre les personnes concernées avant de prendre une décision. Il faut relever à ce propos que le courrier de licenciement immédiat adressé à l'intimé le jour même ne mentionne pas les bonnes personnes, erreur qui a été corrigée par le Tribunal. Le courrier du licenciement ordinaire de l'intimé, également transmis le jour même était également erroné sur la question du délai de congé. La majorité

a également retenu que le comportement de l'intimé était de nature à détruire définitivement les relations de confiance entre les parties et l'appelante qui pouvait légitimement craindre que si la relation contractuelle était maintenue jusqu'à son terme, l'intimé n'intervienne à nouveau auprès de ses collègues. L'arrêt est également sur ce point mal fondé car d'une part le licenciement pour juste motif n'a fait qu'aggraver les appréhensions de la directrice et de certaines collaboratrices, vu les mesures prises par l'appelante après la résiliation immédiate, soit le mandat donné à une entreprise de sécurité pour se prémunir d'une tentative de l'intimé d'accéder aux locaux. L'anxiété qui en a résulté aurait été moindre si la directrice s'en était tenue au licenciement ordinaire. L'intimé n'a d'ailleurs plus jamais eu de contact avec le personnel de l'EMS jusqu'aux audiences devant le Tribunal des prud'hommes, ce qui l'a remis en présence de la directrice et du personnel de l'EMS venus témoigner. En définitive, Il apparaît que, compte tenu de la nervosité ambiante régnant dans l'EMS en raison du COVID, et le sentiment d'injustice ressentie par l'intimé après son

- 21/21 -

C/14220/2021-5 licenciement ordinaire, la gravité objective de ses agissements doit être évaluée sur les faits tout en relativisant l'impact émotionnel qu'ils ont causé. Il s'ensuit que l'appelante aurait dû succomber et la décision de première instance être confirmée sur tous les points.

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