

GE_GERICHTE CAPH/191/2020 vom 22. Oktober 2020

GE Cour de justice, 2020-10-22, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_191_2020

FR: GE_GERICHTE CAPH/191/2020 du 22 octobre 2020

IT: GE_GERICHTE CAPH/191/2020 del 22 ottobre 2020

Erwägungen

E. 1.1

La décision attaquée est une décision finale de première instance rendue dans le cadre d'un litige portant sur une valeur litigieuse inférieure à 10'000 fr. au dernier état des conclusions de première instance (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC), de sorte que la voie du recours est ouverte.

E. 1.2

Interjeté dans le délai prescrit et selon la forme requise, le recours est recevable (art. 130, 131 et 321 CPC).

E. 1.3

Dans le cadre d'un recours, le pouvoir d'examen de la Cour est limité à la violation du droit et à la constatation manifestement inexacte des faits (art. 320 CPC). L'autorité de recours a un plein pouvoir d'examen en droit, mais un pouvoir limité à l'arbitraire en fait. En matière d'appréciation des preuves et d'établissement des faits, il n'y a arbitraire que lorsque l'autorité ne prend pas en compte, sans aucune raison sérieuse, un élément de preuve propre à modifier la décision, lorsqu'elle se trompe manifestement sur son sens et sa portée, ou encore lorsque, en se fondant sur les éléments recueillis, elle en tire des constatations insoutenables (ATF 143 IV 500 consid. 1.1 et les références citées).

E. 2

Le Tribunal a considéré que l'intimée avait manqué à ses obligations car elle était tenue de suivre les instructions de son employeur, étant précisé qu'il ne lui incombait pas de critiquer l'organisation de celui-ci. Ses refus répétés d'exécuter des tâches et l'exécution insatisfaisante de son travail constituaient cependant des manquements de gravité moyenne, de sorte qu'un ou plusieurs avertissements étaient nécessaires avant une résiliation immédiate des rapports de travail. Seul l'existence d'un avertissement oral avait été établie. A cette occasion, il n'avait pas été indiqué à l'intimée qu'elle serait licenciée avec effet immédiat si elle ne changeait pas de comportement. Aucun délai ne lui avait été imparti pour se mettre en conformité. Cet avertissement n'était ainsi pas suffisamment clair et l'intimée ne pouvait pas comprendre quel risque elle encourrait si elle persistait dans son attitude. Le licenciement immédiat notifié par la recourante était par conséquent injustifié.

- 6/10 -

C/23114/2018-2

La recourante fait valoir que le comportement de l'intimée, qui manquait de respect à sa hiérarchie et contestait toute autorité, avait rendu la situation intenable. Plusieurs réunions avaient eu lieu en un mois et demi de travail effectif pour la faire changer d'attitude, mais en

vain. L'intimée avait parfaitement compris les précédents avertissements, lesquels étaient restés sans effet. Un nouvel avertissement n'aurait dès lors rien changé.

E. 2.1

L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs; la partie qui résilie immédiatement doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (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). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans faute empêché de travailler (art. 337 al. 3 CO). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28 consid. 4.1, 127 III 351 consid. 4a et les références citées). D'après la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat; 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 28 consid. 4.1, 213 consid. 3.1; 129 III 380 consid. 2.1). Lorsqu'il statue sur l'existence de justes motifs, le juge se prononce à la lumière de toutes les circonstances. La jurisprudence ne saurait donc poser des règles rigides sur le nombre et le contenu des avertissements dont la méconnaissance, par le travailleur, est susceptible de justifier un licenciement immédiat (ATF 127 III 153 consid. 1c). L'avertissement ne doit pas nécessairement comporter dans chaque cas une menace expresse de résiliation immédiate. Il n'en demeure pas moins qu'en avertissant le travailleur, l'employeur doit clairement lui faire comprendre qu'il considère le comportement incriminé comme inadmissible et que sa répétition ne restera pas sans sanction; le travailleur doit savoir quelle attitude ne sera plus tolérée à l'avenir. La gravité de l'acte, propre à justifier un licenciement immédiat, peut être absolue ou relative. Dans le premier cas, elle résulte d'un acte pris isolément (p. ex. le travailleur puise dans la caisse de l'employeur). Dans le second, elle résulte du fait que le travailleur, pourtant dûment averti, persiste à violer ses obligations contractuelles (p. ex. le travailleur, bien que sommé de faire preuve de ponctualité, n'en continue pas moins d'arriver en retard à son travail); ici, la gravité requise ne résulte pas de l'acte lui-même, mais de sa répétition. Cela étant, savoir s'il y a gravité suffisante dans un cas donné restera toujours une

- 7/10 -

C/23114/2018-2 question d'appréciation (arrêt du Tribunal fédéral 4A_246/2020 du 23 juin 2020 consid. 4.3.4).

Selon l'art. 321d CO, l'employeur peut établir des directives générales sur l'exécution du travail et la conduite des travailleurs dans son exploitation ou son ménage et leur donner des instructions particulières (al. 1); le travailleur observe selon les règles de la bonne foi les directives générales de l'employeur et les instructions particulières qui lui ont été données (al. 2). Il s'agit du corollaire de l'élément essentiel du contrat de travail, à savoir le rapport de subordination. L'employé doit suivre les directives même lorsqu'elles sont inappropriées ou inefficaces parce qu'il n'a ni l'obligation, ni le droit d'en contrôler l'opportunité (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4ème éd., 2019, p. 155). La désobéissance à un ordre - pour autant que celui-ci reste dans les limites du contrat - peut constituer un juste motif de

résiliation immédiate lorsque l'injonction ou la prescription concerne des intérêts importants de l'employeur (arrêts du Tribunal fédéral 4A_152/2011 du 6 juin 2011 consid. 2.3.1, JdT 2012 II 212 et 4A_236/2012 du 2 août 2012 consid. 2.2). D'une manière générale, la violation persistante et délibérée d'instructions données par l'employeur peut entraîner une résiliation immédiate du contrat si cette mesure a été précédée d'un avertissement comportant la menace claire d'un renvoi immédiat (arrêt du Tribunal fédéral 4C.119/2006 du 29 août 2006 consid. 3). Le Tribunal fédéral a considéré comme justifié un licenciement avec effet immédiat intervenu suite à une dispute entre une employée et sa supérieure, à l'occasion de laquelle l'employée avait tenté de frapper celle-ci avec une chaussure et lui avait, peu après, jeté un verre d'eau à la figure. Ce licenciement était intervenu quelques mois après un avertissement écrit, comportant la menace d'un licenciement immédiat en cas de récidive (arrêt du Tribunal fédéral 4C_247/2006). Plus le délai de résiliation ordinaire est long, moins il peut être requis de l'autre partie d'attendre l'échéance de rapports contractuels avec un employé qui persiste dans ses manquements WYLER/ HEINZER, op. cit., 2019, p. 717). Il incombe à la partie qui a résilié le contrat de travail avec effet immédiat d'établir l'existence des conditions de celle-ci (justes motifs, avertissement, etc.) (arrêt du Tribunal fédéral 4A_37/2010 du 13 avril 2010 consid. 4.1).

E. 2.2

En l'espèce, il n'est pas contesté que l'intimée a manqué à ses obligations en refusant à plusieurs reprises de suivre les directives qu'elle recevait de sa hiérarchie et d'exécuter une partie des tâches qui lui étaient confiées. Le fait qu'elle ait fait venir son mari au restaurant, semble-t-il pour "régler ses comptes" était également inapproprié.

- 8/10 -

C/23114/2018-2 Cela étant, c'est à juste titre que le Tribunal a retenu que, compte tenu de l'ensemble des circonstances, ces violations n'atteignaient pas un degré de gravité suffisant pour justifier un licenciement immédiat sans avertissement supplémentaire. L'intimée conteste avoir reçu un avertissement avant le 2 juillet 2018, jour de son licenciement immédiat. A teneur du dossier, seule l'existence d'un avertissement oral, signifié le 5 juin 2018 est établie. Selon les témoignages recueillis, la recourante a à cette occasion fait savoir à l'intimée qu'il lui incombait de respecter sa hiérarchie et de suivre les instructions qui lui étaient données. La recourante a précisé à l'intimée que si elle n'améliorait pas son comportement, elle ne pourrait pas la garder. Elle ne lui a cependant pas indiqué qu'il s'agirait d'un licenciement avec effet immédiat. L'altercation qui s'est produite au retour de congé maladie de l'intimée revêt une certaine gravité, dans la mesure où l'intimée s'est d'emblée montrée irrespectueuse envers sa chef et a manifesté un nouveau refus d'exécuter une instruction de sa hiérarchie. Cela étant, il convient de replacer cet incident dans le contexte du retour au travail de l'intimée, dans un climat tendu. Prise à parti dès son arrivée, l'intimée semble avoir agi sous le coup de l'énervement, ce qui relativise la gravité de son comportement. L'incident du 2 juillet 2018 n'atteint en particulier pas le degré de gravité de celui qui s'est produit dans l'affaire jugée par le Tribunal fédéral dans l'arrêt 4C_247/2006 du 27 octobre 2006, lors de laquelle l'employée avait tenté de frapper sa supérieure et lui avait lancé un verre d'eau à la figure. Il convient également de tenir compte du fait que, contrairement à l'état de fait qui a donné lieu à l'arrêt précité, ainsi qu'à l'arrêt du Tribunal fédéral 4C_119/2006 du 29 août 2006, le licenciement de l'intimée est intervenu à un moment où celle-ci n'avait pas expressément été avertie du fait qu'elle risquait un licenciement immédiat en cas de nouvelle violation de ses obligations. Au regard de

l'absence de menace claire de licenciement immédiat en cas de récidive, l'on ne saurait ainsi considérer comme établi, contrairement à ce que soutient la recourante, que l'intimée avait parfaitement compris qu'elle serait licenciée avec effet immédiat en cas de nouvel incident. La recourante ne pouvait ainsi pas, contrairement à ce qu'elle soutient, partir du principe qu'un nouvel avertissement n'aurait rien changé à la situation. Le licenciement de l'intimée, intervenu le jour même de son retour au travail après son congé maladie, a dès lors privé celle-ci d'une nouvelle occasion d'améliorer son comportement.

A cela s'ajoute que, compte tenu de la position subalterne de l'intimée, et du fait que le délai de congé, d'un mois, n'était pas particulièrement long, il n'est pas non

- 9/10 -

C/23114/2018-2 plus établi qu'il ne pouvait pas être exigé de la part de la recourante de continuer les rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé.

Au regard des exigences strictes posées par la jurisprudence pour admettre la validité d'un congé avec effet immédiat, le Tribunal a dès lors retenu à juste titre qu'un nouvel avertissement indiquant clairement à l'intimée qu'elle serait licenciée avec effet immédiat en cas de nouveau manquement à ses obligations aurait été nécessaire in casu.

Le jugement querellé doit par conséquent être confirmé.

E. 3

Le recours est exempt de frais judiciaires compte tenu de la valeur litigieuse

(art. 114 let. c CPC), et ne donne pas lieu à l'allocation de dépens (art. 22 al. 2

LaCC). * * * * *

- 10/10 -

C/23114/2018-2 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 2 : A la forme : Déclare recevable le recours formé le 16 mars 2020 par A_____ SA contre le jugement JTPH/52/2020 rendu le 13 février 2020 par le Tribunal des prud'hommes. Au fond : Rejette ce recours. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Fabienne GEISINGER-MARIETHOZ, présidente; Monsieur Vincent CANONICA, juge employeur; Monsieur Kasum VELII, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, greffière.

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.