

# GE\_GERICHTE CAPH/1/2021 vom 6. Januar 2021

GE Cour de justice, 2021-01-06, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_1\\_2021](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_1_2021)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/1/2021 du 6 janvier 2021

IT: GE\_GERICHTE CAPH/1/2021 del 6 gennaio 2021

## Erwägungen

### E. 1.1

L'appel est recevable contre les décisions finales et incidentes de première instance lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

- 10/17 -

C/25560/2018-1 En l'espèce, la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., de sorte que la voie de l'appel est ouverte.

### E. 1.2

Interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ) dans le délai utile de 30 jours (art. 142 al. 1 et 3 et 311 al. 1 CPC) et selon la forme prescrite par la loi (art. 130, 131 et 311 CPC), l'appel est recevable. 1.3.1 Selon l'art. 313 al. 1 CPC, la partie adverse peut former un appel joint dans la réponse. Si les conclusions au fond de la réponse à l'appel vont au-delà de la simple confirmation du jugement attaqué, il est admissible de considérer cet acte comme un appel joint (ATF 121 III 420 consid. 1 ; arrêt du Tribunal fédéral 5A\_618/2012 du 27 mai 2013 consid. 4.1). L'exigence de motivation posée par l'art. 311 al. 1 CPC vaut également pour l'appel joint (arrêt du Tribunal fédéral 5A\_361/2019 du 21 février 2020 consid. 3.3.1; JEANDIN, in Commentaire romand, Code de procédure civile, 2019, n. 4 ad art. 313 CPC). Il résulte de la jurisprudence relative à l'art. 311 al. 1 CPC que l'appelant doit démontrer le caractère erroné de la motivation de la décision attaquée et son argumentation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision qu'il attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 5A\_361/2019 précité consid. 3.3.1). 1.3.2 En l'espèce, la caisse de chômage a conclu à ce que l'appelante soit condamnée à lui payer le montant de 1'541 fr. 40 (sic) nets plus intérêts à 5% l'an dès le 1er avril 2019. En tant que cette conclusion porte sur le paiement d'intérêts moratoires, elle excède la simple confirmation du jugement et s'apparente à un appel joint. La caisse de chômage ne soulève toutefois aucun grief – même implicite – sur ce point. L'appel joint ne satisfait dès lors pas aux conditions de recevabilité telles qu'exposées ci-dessus et sera déclaré irrecevable, faute de motivation. Quant au montant de 1'541 fr. 40, au lieu de 1'551 fr. 40, il résulte manifestement d'une erreur au vu des décomptes produits avec la réponse et des conclusions prises en première instance.

### E. 1.4

La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus. Il incombe toutefois au recourant de motiver son appel (art. 311 al. 1 CPC), c'est-à-dire de démontrer le

caractère erroné de la motivation attaquée (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_55/2017 du 16 juin 2017 consid. 5.2.3.2).

- 11/17 -

C/25560/2018-1

### **E. 1.5**

En cas de réduction des conclusions, la procédure ordinaire reste applicable même si la valeur litigieuse est ainsi réduite à moins de 30'000 fr. (CAPH/90/2016 du 17 mai 2016 consid. 1.3; TAPPY, in Commentaire romand, Code de procédure civile, 2019, n. 59 ad art. 91 CPC). Dans la mesure où la valeur litigieuse était initialement supérieure à 30'000 fr. devant le Tribunal, la procédure ordinaire demeure applicable (art. 243 al. 1 et 2 a contrario CPC), de même que les maximes des débats (art. 55 al. 1 et 247 al. 2 let. b ch. 2 a contrario CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC).

### **E. 2**

L'appelante fait grief au Tribunal de ne pas avoir appliqué la Convention collective de travail pour les monteurs-électriciens dans le canton de Genève. Cette convention n'est toutefois plus en vigueur depuis fin avril 2016, de sorte qu'il ne peut être reproché au Tribunal de ne pas l'avoir appliquée. Celle-ci a été remplacée par la Convention collective de travail pour les métiers techniques de la métallurgie du bâtiment dans le canton de Genève (CCT-MTMB) entrée en vigueur le 1er mai 2016, dont l'application aux rapports de travail entre les parties n'est pour le surplus pas contestée.

### **E. 3**

L'appelante reproche au Tribunal d'avoir retenu que le licenciement de l'intimé avec effet immédiat n'était pas justifié. 3.1.1 L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 1ère phrase 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. Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure. Par manquement, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_225/2018 du 6 juin 2019 consid. 4.1). 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; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_225/2018 précité consid. 4.1). 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

- 12/17 -

C/25560/2018-1 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, 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). Il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'en établir l'existence (art. 8 CC). 3.1.2 A raison de son obligation de fidélité, l'employé est tenu de sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO) et, par conséquent, de s'abstenir de tout ce qui peut lui nuire (ATF 124 III 25 consid. 3a; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_54/2020 du 25 mars 2020 consid. 6.1). Ce devoir de fidélité comporte notamment l'obligation d'annoncer à l'employeur, spontanément et sans délai, les perturbations qui surviennent dans l'accomplissement du travail (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_297/2016 du 17 novembre 2016 consid. 4.3.1; 4C\_359/2006 du 12 janvier 2007 consid. 6) et les absences imprévisibles, telles que la maladie (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_521/2016 du 1er décembre 2016 consid. 3.5; 4C\_359/2006 précité consid. 6). Selon l'art. 37 ch. 2 let. e CCT-MTMB, le travailleur est tenu de se conduire correctement envers toutes les personnes avec lesquelles il entre en relation dans l'exercice de son métier et d'éviter tout acte qui pourrait faire du tort à son employeur ou donner lieu à des réclamations. Il est également tenu de ne pas consommer des substances prohibées pendant la durée du travail (art. 37 ch. 2 let. f CCT-MTMB). Le non-respect des horaires de travail ne justifie un licenciement immédiat qu'en cas de réitération à la suite d'un avertissement explicite comportant la menace claire d'un renvoi immédiat (arrêt du Tribunal fédéral 4C\_294/2005 du 21 décembre 2005 consid. 3; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2019, p. 716). De manière générale, l'ivresse au travail ne constitue pas un motif de licenciement avec effet immédiat, sans avertissement préalable (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_115/2010 du 14 mai 2010 consid. 2.3; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 725). En revanche, si le salarié cause un dommage à l'employeur alors qu'il accomplit son travail sous l'influence de l'alcool, il commet une faute grave, de sorte que son licenciement immédiat est alors autorisé sans avertissement préalable (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_115/2010 précité consid. 2.3). Une infraction pénale commise au détriment de tiers peut constituer un motif justifiant le licenciement immédiat du travail, notamment lorsqu'elle est susceptible de porter atteinte à la réputation de l'entreprise (arrêts du Tribunal

- 13/17 -

C/25560/2018-1 fédéral 4C\_400/2006 du 9 mars 2007 consid. 3.1; 4C\_185/2006 du 19 octobre 2006 consid. 2.1). Des injures proférées par un employé peuvent, selon les circonstances, justifier ou non un licenciement immédiat. Le Tribunal fédéral a notamment considéré qu'une injure grave adressée à l'employeur devant des collègues ou des clients pouvait constituer un juste motif de licenciement immédiat. Cela étant, il faut distinguer l'infraction due à un état d'énervement et de perte de maîtrise de celle commise avec une intention de nuire à l'employeur (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_246/2020 du 23 juin 2020 consid. 4.3.2 et les références citées). De manière générale, les éventuelles comparaisons avec des décisions judiciaires rendues dans des causes que les parties tiennent pour similaires à la leur doivent être appréciées avec circonspection. En effet, pour déterminer le caractère justifié (ou injustifié) d'une résiliation immédiate, il convient d'examiner l'ensemble des circonstances et une large place est laissée à l'appréciation du juge, de sorte qu'établir une casuistique en se focalisant sur un seul élément du dossier, sorti de son contexte, n'est pas significatif (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_246/2020 du 23 juin 2020 consid. 3.3; 4A\_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.3).

### **E. 3.2**

En l'espèce, l'appelante a mis un terme avec effet immédiat au contrat de travail de l'intimé en raison de son comportement du 19 septembre 2018. Elle lui reproche en particulier d'avoir été alcoolisé durant ses heures de travail, de ne pas avoir respecté ses horaires de travail, de s'être montré injurieux à l'égard de tiers et d'avoir effectué des gestes obscènes alors qu'il portait ses vêtements de travail au nom de l'entreprise, ceci en présence d'enfants. Il convient d'examiner si ces reproches sont fondés et, le cas échéant, s'ils constituent des manquements graves au point de justifier une résiliation des rapports de travail avec effet immédiat.

### **E. 3.2.1**

En l'occurrence, l'intimé a admis avoir bu un verre de vin le 19 septembre 2018 avec son repas de midi et un autre dans l'après-midi. Contrairement à ce que soutient l'appelante, il n'est pas établi qu'il aurait bu toute la journée, étant précisé que sa consommation en soirée n'est pas pertinente dès lors qu'elle est intervenue après les horaires de travail alors que l'intimé ne portait plus les vêtements de travail au nom de l'employeuse et relève ainsi de sa sphère privée. La déclaration de I\_\_\_\_\_, selon laquelle le gérant de la buvette lui aurait confirmé que l'intimé avait consommé depuis le matin, ne bénéficie que d'une force probante limitée, dans la mesure où elle constitue un oui-dire et où le gérant lui ayant prétendument rapporté les faits a témoigné, dans la présente procédure, qu'il avait vu l'intimé et son collègue travailler au stade dès 11h, sans évoquer une quelconque consommation d'alcool avant cela. L'appelante se prévaut également de l'attestation de J\_\_\_\_\_, selon laquelle l'intimé aurait consommé de l'alcool durant sa pause de midi et quitté son établissement à 15h. Il convient toutefois d'apprécier ce moyen de preuve avec réserve, dans la mesure où ce témoin, bien que dûment convoqué à deux reprises, ne s'est pas présenté en audience pour

- 14/17 -

C/25560/2018-1 confirmer le contenu de son attestation, sans être excusé. Celui-ci n'a en tout état pas précisé la quantité d'alcool consommée par l'intimé et ses déclarations sont contredites par le témoin H\_\_\_\_\_, qui a affirmé que l'intimé et son collègue avaient repris le travail au stade vers 13h30-14h. Il n'est ainsi pas établi que l'intimé aurait bu plus que ce qu'il a déclaré. Au vu des deux verres de vin consommés, dont un a accompagné un repas, le Tribunal a retenu à juste titre que l'intimé n'était pas alcoolisé. Le simple fait que certains témoins aient déclaré que l'intimé n'était pas dans son état normal n'est par ailleurs pas suffisant pour retenir qu'il se trouvait sous l'influence de l'alcool. En effet, aucun d'entre eux n'a pu affirmer qu'il était effectivement alcoolisé et son état pouvait tout aussi bien s'expliquer par l'effervescence provoquée par l'altercation. Enfin et contrairement à ce que soutient l'appelante, si la consommation d'alcool – qui n'est pas une substance prohibée – n'est pas conseillée, elle n'est pas interdite par la CCT- MTMB applicable, étant rappelé que la convention collective de travail dont elle se prévaut n'est plus en vigueur (cf. supra consid. 2). Compte tenu de ce qui précède, le reproche d'avoir été alcoolisé durant les heures de travail n'est pas fondé. L'appelante reproche ensuite à l'intimé de ne pas avoir respecté ses horaires de travail. A cet égard, il est établi qu'il s'est rendu à la buvette le 19 septembre 2018 aux alentours de 15h-15h30. Indépendamment de la raison qui l'y a initialement conduit, il s'y est installé et y a bu un verre de vin. Il n'a ainsi pas respecté ses horaires de travail, fixés de 7h30 à 12h et de 13h à 16h30. Contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal, le fait que l'intimé ait déclaré après coup n'avoir travaillé qu'une heure et demie ce jour-là ne change pas ce qui précède, dans la mesure où il était censé effectuer huit heures

de travail. Par ailleurs, s'il était empêché de travailler en raison de douleurs dorsales comme il le soutient, il lui appartenait d'en informer son employeuse en vertu de son devoir de fidélité et de quitter le chantier pour aller se reposer, ce qu'il n'a pas fait. Il a au contraire choisi de rester travailler ce jour-là, ce qu'il était dès lors tenu de faire au lieu de s'installer à la buvette en milieu d'après-midi. Le reproche tiré du non-respect des horaires de travail est par conséquent fondé. Il est par ailleurs établi que l'intimé a proféré des insultes et effectué des gestes obscènes envers un client de la buvette, en public et devant des enfants. Dans la mesure où il portait ses vêtements de travail au nom de l'appelante, son comportement est de nature à porter atteinte à la réputation de l'employeuse et viole ainsi son devoir de fidélité. Ce reproche est par conséquent également fondé. Enfin, il n'est pas contesté en appel que l'intimé n'a pas critiqué publiquement l'appelante, de sorte que ce reproche mentionné à l'appui du licenciement immédiat n'est pas fondé.

- 15/17 -

C/25560/2018-1

### **E. 3.2.2**

Les manquements précités ne sauraient justifier un licenciement avec effet immédiat dans le cas d'espèce. En effet, le non-respect des horaires de travail revêt une gravité légère, ce d'autant plus que l'intimé a spontanément annoncé qu'il avait effectué qu'une heure et demie de travail effectif le 19 septembre 2018, et ne peut conduire à un licenciement immédiat que s'il a été répété après un avertissement comportant la menace claire d'un renvoi immédiat. Or, il ne ressort pas de la procédure que des reproches lui auraient été faits au sujet du non-respect de ses heures de travail, ni qu'il aurait reçu un avertissement à ce titre. Par ailleurs, bien que le comportement de l'intimé consistant à proférer des injures et effectuer des gestes obscènes à l'égard d'un tiers, en habits de travail au nom de l'appelante et en présence d'enfants est critiquable et de nature à ternir l'image de l'appelante - deux clients de la buvette l'ayant d'ailleurs contactée pour lui rapporter les faits -, il convient de relever que l'altercation a été initiée par ce tiers, qui a traité le collègue de l'intimé de "sale étranger", étant précisé que l'intimé est lui-même d'origine étrangère et s'est également senti visé par ces propos. De plus, cet incident est isolé, l'intimé n'ayant, à teneur des éléments du dossier, fait l'objet d'aucun reproche en vingt années de service. Pour le surplus, il n'y a pas lieu de tenir compte des liens que l'appelante fait valoir pour la première fois en appel avec la région F\_\_\_\_\_, ces faits nouveaux n'étant pas recevables (art. 317 al. 1 CPC). Au vu des circonstances du cas d'espèce, exposées ci-dessus, et de la longue durée des rapports de travail exempts de tout reproche, les manquements de l'intimé ne peuvent être considérés comme graves au point d'entraîner la destruction du rapport de confiance et l'impossibilité d'exiger de l'appelante la continuation des rapports de travail à tout le moins jusqu'à la fin du délai de congé. Le licenciement avec effet immédiat est par conséquent injustifié. L'intimé a ainsi droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ordinaire, ainsi qu'à une indemnité pour licenciement immédiat injustifié. L'appelante ne formulant aucune critique au sujet des montants retenus par le Tribunal à cet égard, les chiffres 4 à 7 du dispositif du jugement entrepris seront confirmés.

### **E. 4**

L'appelante conclut à l'annulation du chiffre 8 du dispositif du jugement portant sur la délivrance d'un certificat de travail. Elle n'a toutefois soulevé aucun grief – même implicite – sur ce point. Il n'y a dès lors pas lieu d'entrer en matière sur ce point, faute de motivation

(art. 311 al. 1 a contrario CPC). Le chiffre 8 du dispositif du jugement entrepris sera par conséquent également confirmé.

- 16/17 -

C/25560/2018-1

#### **E. 5**

Il n'est pas perçu de frais judiciaires (art. 114 let. c CPC, art. 19 al. 3 let. c LaCC et art. 71 RTFMC), ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \*

- 17/17 -

C/25560/2018-1 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 1 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 25 mai 2020 par A\_\_\_\_\_ SA contre le jugement JTPH/151/2020 rendu le 20 avril 2020 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/25560/2018. Déclare irrecevable l'appel joint formé le 10 juin 2020 par la CAISSE DE CHOMAGE C\_\_\_\_\_ contre ce même jugement. Au fond : Confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais d'appel : Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens. Siégeant : Monsieur Laurent RIEBEN, président; Monsieur Pierre-Alain L'HÔTE, juge employeur; Monsieur Yves DUPRE, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, 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.

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