

GE_GERICHTE CAPH/220/2020 vom 7. Dezember 2020

GE Cour de justice, 2020-12-07, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_220_2020

FR: GE_GERICHTE CAPH/220/2020 du 7 décembre 2020

IT: GE_GERICHTE CAPH/220/2020 del 7 dicembre 2020

Erwägungen

E. 1.1

L'appel, écrit et motivé, formé dans les trente jours, est recevable contre les décisions finales de première instance, lorsque la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308, 311 CPC).

E. 1.2

En l'espèce, la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. de sorte que la voie de l'appel est ouverte. L'appel a été en outre interjeté dans le délai et selon les formes prévues par la loi (art. 311 CPC), de sorte qu'il est recevable.

E. 1.3

La Chambre de céans revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC).

E. 2

Le Tribunal a considéré que l'intimé était absent le 18 décembre 2018 l'après-midi pour un motif légitime, puisqu'il était en incapacité de travail pour cause de maladie, ce qui était attesté par certificat médical. Son absence ce jour-là ne constituait dès lors pas un juste motif de résiliation avec effet immédiat. Par ailleurs l'appelante savait depuis au moins 2017 que l'intimé avait une activité au sein de la société E_____ puisqu'elle avait reçu un e-mail en copie de cette société le 29 novembre 2017 et qu'elle avait rencontré son administrateur en septembre 2018 au Portugal en compagnie de l'intimé. Le licenciement avec effet immédiat notifié en décembre 2018 ne pouvait dès lors pas être fondé sur ce motif. Le licenciement immédiat était dès lors injustifié.

L'appelante fait valoir qu'elle a donné deux avertissements oraux à l'intimé avant de le licencier. L'intimé s'était en outre rendu une fois au Portugal en semaine pour travailler pour E_____ sans l'en informer alors qu'elle ignorait qu'il travaillait pour cette société. Il fallait parfois insister pour que l'intimé réponde à son téléphone professionnel. Il rendait ses fiches de travail avec retard. Ces

- 7/10 -

C/3768/2019-1 manquements professionnels, ajoutés à l'épisode du 18 décembre 2018, justifiaient le licenciement immédiat. L'intimé n'avait pas établi que son incapacité de travail avait duré jusqu'au 31 janvier 2019, puisque le certificat médical produit courait jusqu'au 14 janvier 2019. En tout état de cause, il s'agissait d'un certificat médical de complaisance. 2.1.1 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 réitération. Cela

- 8/10 -

C/3768/2019-1 étant, savoir s'il y a gravité suffisante dans un cas donné restera toujours une question d'appréciation (arrêt du Tribunal fédéral 4A_246/2020 du 23 juin 2020 consid. 4.3.4). 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). 2.1.2 Selon l'article 317 al 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués ou produits sans retard et s'ils ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise.

E. 2.2

En l'espèce, l'appelante allègue pour la première fois devant la Cour que le licenciement avec effet immédiat de l'intimé était justifié par le fait qu'il rendait ses fiches de salaire avec retard. Cette allégation nouvelle, qui ne répond pas aux conditions posées par l'art. 317 CPC, est irrecevable. Il en va de même de l'allégation selon laquelle le certificat médical produit par l'intimé serait "de complaisance", laquelle n'a pas été formulée devant le Tribunal. L'appelante n'a par ailleurs pas contesté devant le Tribunal que l'incapacité de travail de l'intimé avait duré jusqu'au 31 janvier 2019, de sorte que son allégation sur ce point, formulée pour la première fois en appel, est tardive. En tout état de cause, cet élément

est dépourvu de pertinence pour la solution du litige puisque l'intimé, qui a reçu des indemnités de l'assurance-maladie jusqu'à fin janvier 2019, n'a émis aucune prétention en paiement de salaire à l'encontre de sa partie adverse pour la période du 14 au 31 janvier 2019. Comme l'a retenu à juste titre le Tribunal, le fait que l'intimé ne se soit pas rendu à un rendez-vous le 18 décembre 2020 dans l'après-midi ne saurait constituer un juste motif de résiliation immédiate du contrat de travail, puisque son absence était justifiée pour cause de maladie. Le fait que l'intimé ait exercé une fonction pour une société portugaise n'est pas non plus un juste motif de licenciement puisque l'appelante savait depuis 2017 que l'intimé était lié à cette société, à laquelle elle a elle-même commandé du matériel. Les allégations de l'appelante selon lesquelles elle ignorait l'existence de liens entre l'intimé et E_____ ne sont pas crédibles au vu du courriel qui lui a été envoyé le 29 novembre 2017 et de la rencontre ayant eu lieu au Portugal en septembre 2018. En tout état de cause, l'appelante n'explique pas précisément en quoi cette activité constituerait une violation par l'intimé de ses obligations à son égard.

- 9/10 -

C/3768/2019-1 Le fait que l'intimé se soit rendu au Portugal sans en informer l'appelante, à une date non établie, n'est pas un motif justifiant son licenciement immédiat, dans la mesure où l'on ignore tout des circonstances de cet épisode. Les indications du témoin L_____ selon lesquelles l'intimé ne répondait pas toujours immédiatement à ses appels téléphoniques sont contredites par les déclarations du témoin K_____ qui a affirmé le contraire. En tout état de cause, cet état de fait, à supposer qu'il soit établi, ce qui n'est pas le cas, n'est pas suffisamment grave pour justifier un licenciement immédiat. A cela s'ajoute que l'existence d'avertissements oraux répondant aux exigences de la jurisprudence n'est pas démontrée, dans la mesure où l'instruction de la cause n'a pas permis d'établir à quelles dates lesdits avertissements sont intervenus et quelle a été la teneur des déclarations faites par l'appelante à ces occasions. Il résulte de ce qui précède que c'est à juste titre que le Tribunal a considéré que le licenciement avec effet immédiat signifié à l'intimé était injustifié. L'appelante ne critique par ailleurs pas les montants qui ont été alloués à l'intimé par le Tribunal. Le jugement querellé doit par conséquent être confirmé.

E. 3

Le recours est exempt de frais judiciaires compte tenu de la valeur litigieuse et ne donne pas lieu à l'allocation de dépens (art. 22 al. 2 LaCC et 71 RTFMC). * * * * *

- 10/10 -

C/3768/2019-1 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 1 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé par A_____ contre le jugement du Tribunal des prud'hommes JTPH/214/2020 du 18 juin 2020 dans la cause C/3768/2019. Au fond : Confirme le jugement précité. Dit que la procédure est gratuite. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Madame Fabienne GEISINGER-MARIETHOZ, présidente; Monsieur Pierre- Alain L'HÔTE, juge employeur; Monsieur Roger EMMENEGGER, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, greffière.

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.