

## **GE\_GERICHTE CAPH/221/2021 vom 7. Dezember 2021**

GE Cour de justice, 2021-12-07, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_221\\_2021](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_221_2021)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/221/2021 du 7 décembre 2021

IT: GE\_GERICHTE CAPH/221/2021 del 7 dicembre 2021

### **Erwägungen**

#### **E. 10**

janvier 2020, elle avait constaté par courrier du 14 janvier 2020, l'abandon de poste du demandeur et subsidiairement, elle avait prononcé un licenciement avec effet immédiat. Selon la défenderesse, le demandeur aurait dû la consulter concernant cette intervention médicale afin de prévoir une date qui convenait le mieux aux parties ou l'informer une fois la date arrêtée. En sus, la défenderesse a allégué qu'il lui semblait que l'information relative à l'absence du demandeur avait été volontairement omise par ce dernier afin de créer un grave dysfonctionnement au sein de l'établissement, ce qui constituait une

- 6/12 -

C/8163/2020-2 faute grave de sa part. Le salaire avait ainsi été payé jusqu'au jour de l'abandon de poste, subsidiairement au jour de son licenciement immédiat, tout comme le solde de vacances non prises. En outre, A\_\_\_\_\_ SARL a requis du demandeur la production de toute pièce apte à démontrer qu'il n'avait été informé de son opération qu'en date du 9 février 2020 et de toute pièce permettant de démontrer que l'opération du 12 février 2020 relevait d'une urgence médicale. l. Par courrier du 22 février 2021, déposé au greffe du Tribunal des prud'hommes, la partie défenderesse a produit les pièces 2 et 9 de son bordereau de pièces du 29 décembre 2020, soit le contrat de travail du 10 septembre 2019 conclu entre les parties et le courrier du 14 janvier 2020 constatant l'abandon de poste du demandeur et prononçant, à titre subsidiaire, son licenciement avec effet immédiat. m. A l'audience du 23 février 2021 du Tribunal, B\_\_\_\_\_ a modifié ses conclusions. Il a persisté à réclamer le paiement du salaire brut de 581 fr. 15 pour la période du 27 au 31 janvier 2020 ainsi que le paiement du salaire brut du mois de février 2020, soit 3'487fr. En sus, il a réclamé le paiement du salaire pour la période du 13 au 26 janvier 2020, à hauteur de 88% du salaire mensuel brut, soit 1'432 fr. en lieu et place de 1301 fr. 80, ainsi que le paiement du treizième salaire de 455 fr. 15 et le paiement d'une indemnité pour vacances non prises de 530 fr. 35, déduction faite du montant de 1'503 fr. 65 payé par la défenderesse en janvier 2020. En outre, le demandeur a réclamé le remboursement de la retenue de salaire de 500 fr. opérée sur le salaire du mois de décembre 2019 et a contesté les déductions effectuées sur le salaire du mois de janvier 2020, correspondant au chiffre 2051 du décompte de salaire, soit 939 fr. 80 à titre d'indemnité pour abandon d'emploi, 275 fr. pour non-respect de la procédure « I\_\_\_\_\_ » en date du 11 janvier 2020, 40 fr. pour les hottes de ventilation non nettoyées les 5 et 12 janvier 2020, 44 fr. 50 pour la cotisation CCNT du premier semestre 2020 ainsi que 50 fr. pour deux t-shirts non rendus. Au total, le demandeur a précisé qu'il assignait la défenderesse en paiement de la somme de 6'985 fr. 65 en lieu et place de 7'404 fr. Interrogé, le demandeur a déclaré que dans le cadre de son emploi, il prenait la place du chef de cuisine les week-ends et reprenait son poste de plongeur le dimanche. S'agissant de son incapacité de travail, il avait un ongle incarné depuis environ deux mois mais ne

souhaitait pas se rendre à l'hôpital. Il n'avait pas informé son employeur de son problème de santé car il ne souhaitait pas mettre l'entreprise en difficulté. Le 10 janvier 2020, il s'était rendu chez le médecin, lequel l'avait informé qu'il s'agissait d'une urgence médicale et qu'il devait se faire opérer le 13 janvier 2020. Il avait préalablement prévenu un responsable de son rendez-vous médical et avait informé le 10 janvier 2020, après ses heures de

- 7/12 -

C/8163/2020-2 travail, vers 21 heures-22 heures, H\_\_\_\_\_, directeur du restaurant, de son opération le 13 janvier 2020, tout en lui envoyant son arrêt de travail. Il n'avait pas informé G\_\_\_\_\_, car il ne savait pas qu'elle était responsable du personnel. Il ne se souvenait pas non plus d'une éventuelle discussion lors de laquelle la défenderesse l'aurait informé qu'elle serait en sous-effectif la semaine du

### **E. 13**

janvier 2020. Le 27 janvier 2020, il s'est rendu à son poste de travail accompagné d'un ami. La défenderesse lui avait alors dit qu'il n'avait pas à venir travailler puisqu'il avait abandonné son poste. Enfin, il a indiqué avoir perçu des indemnités du chômage français en mars 2020 pendant le confinement. Interrogé, D\_\_\_\_\_, représentant la société A\_\_\_\_\_ SARL, a déclaré que le demandeur avait averti H\_\_\_\_\_ de son incapacité de travail après le départ en vacances de ce dernier. Dans ces circonstances, le responsable n'avait pas vu le message. La personne qui le remplaçait durant ses vacances était G\_\_\_\_\_. Jusqu'au 12 janvier 2020, le demandeur était venu travailler et n'avait pas de problèmes pour marcher. Lorsque lui-même avait appris l'absence du demandeur le 13 janvier 2020, cela avait eu d'importantes conséquences, car le personnel était déjà en sous-effectif, ce que le demandeur savait. En ce qui concernait l'incapacité de travail du demandeur, D\_\_\_\_\_ a allégué ne pas contester l'arrêt de travail mais uniquement l'urgence liée à l'intervention médicale du 13 janvier 2020. Le 13 janvier 2020, il avait envoyé au demandeur un message vocal sur son téléphone portable et un courrier le 14 janvier 2020 pour lui signifier son licenciement avec effet immédiat. S'agissant de la violation des instructions par le demandeur, D\_\_\_\_\_ a indiqué que la défenderesse ne lui avait pas signifié d'avertissement, car les violations avaient eu lieu le dernier jour de travail, soit le 12 janvier 2020. Par ailleurs, la partie défenderesse a requis la production de tout document permettant de démontrer que le demandeur n'avait pas perçu d'indemnités chômage du 13 janvier au 29 février 2020, en particulier les extraits de comptes bancaires de ce dernier ainsi qu'une attestation du chômage. Etait également requis tout document permettant de démontrer que le demandeur ne savait pas avant le 10 janvier 2020 qu'il devait se faire opérer. Le Tribunal a refusé ces réquisitions de preuves. En outre, la défenderesse a produit deux cd-roms contenant des enregistrements vidéos du restaurant et du demandeur en date du 11 janvier 2020.

- 8/12 -

C/8163/2020-2 A l'issue de l'administration des preuves, les parties ont plaidé et le Tribunal a gardé la cause à juger. Le jugement querellé a été prononcé. EN DROIT 1. 1.1 En matière de contrat de travail, la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice est l'instance de recours compétente à Genève pour connaître d'un recours dirigé contre un jugement du Tribunal des prud'hommes (art. 124 let. a LOJ). 1.2 Au sens de l'art. 308 al. 1 et 2 CPC, l'appel est recevable contre les décisions finales si, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins. Selon l'art. 319 let. a

CPC, le recours est recevable contre les décisions finales de première instance qui ne peuvent faire l'objet d'un appel. 1.3 En l'espèce, A\_\_\_\_\_ SARL a déclaré former appel contre le jugement du Tribunal querellée, conformément à ce qu'indiquait à tort ladite décision. Au vu de la valeur litigieuse inférieure à 10'000 fr., un tel appel n'est pas recevable. Dans la mesure où un recours est recevable contre le jugement attaqué, il faut examiner si l'acte peut être converti en recours. 1.4 Le recours peut être formé pour violation du droit et constatation manifestement inexacte des faits (art. 320 let. a et b CPC). Ecrit et motivé, le recours doit être introduit auprès de l'instance de recours dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 321 al. 1 CPC). 1.5 Dans le cas d'espèce, déposé dans les formes et délais prévus par la loi par devant l'instance compétente, l'acte converti en recours est recevable. 1.6 La procédure simplifiée s'applique (art. 243 CPC). 2. La recourante reproche en premier lieu au Tribunal des prud'hommes d'avoir violé son droit d'être entendue et son droit à la preuve en refusant d'ordonner la preuve des pièces requises par elle visant à démontrer le caractère urgent de l'opération subie par l'employé, respectivement le paiement par la caisse de chômage d'indemnité chômage à celui-ci pendant la période de congé. 2.1 Compris comme l'un des aspects de la notion générale de procès équitable au sens de l'art. 29 Cst. féd., le droit d'être entendu garantit au justiciable le droit de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, d'avoir accès au dossier, de prendre connaissance de toute argumentation présentée au tribunal et de se déterminer à son propos dans la mesure où il l'estime nécessaire (notamment ATF 142 III 48 consid. 4.1.1).

- 9/12 -

C/8163/2020-2 Le droit d'être entendu comprend également pour le justiciable le droit d'obtenir l'administration des preuves pertinentes et valablement offertes, de participer à l'administration des preuves essentielles et de se déterminer sur son résultat lorsque cela est de nature à influencer la décision (notamment ATF 143 V 71 consid. 4.1; 142 II 218 consid. 2.3). Cette garantie constitutionnelle n'empêche pas le juge de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de se forger une conviction et que procédant de manière non-arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, il a la certitude qu'elles ne pourraient l'amener à modifier son opinion. Le refus d'une mesure probatoire ne viole ainsi le droit d'être entendu des parties que si l'appréciation anticipée de la pertinence du moyen de preuve offert à laquelle le juge a procédé est entachée d'arbitraire (ATF 144 II 427 consid. 3.1.3; 141 I 60 consid. 3.3). Selon l'art. 152 al. 1 CPC, toute partie a droit à ce que le tribunal administre les moyens de preuve adéquats proposés régulièrement et en temps utile. L'art. 157 CPC stipule que le tribunal établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées. Dans le cas d'espèce, la recourante soutient que le tribunal a arbitrairement refusé d'administrer les preuves requises par elle en n'en requérant pas de l'employé la protection de documents devant permettre de savoir si l'intervention chirurgicale subie par l'employé présentait un caractère d'urgence ou non et d'autre part si des prestations de la caisse de chômage avaient été versées à l'employé du 13 janvier au 29 février 2020. 2.2 C'est à raison que le Tribunal n'a pas donné suite à la réquisition de preuve formulée par la recourante relative à la production de comptes bancaires et d'attestations chômage de l'employé. En effet, ces pièces sont sans pertinence pour l'issue du litige dans la mesure où, comme l'a retenu le Tribunal, si des indemnités devaient être dues à l'employé par l'employeur celles-ci le seraient sur la base de la relation de droit privé entre eux exclusivement. Dès lors, il est sans

pertinence de savoir si une prestation publique aurait été en outre versée à l'employé par une caisse de chômage. Il en est de même des pièces, dont on ignore par ailleurs lesquelles, qui pourraient démontrer le caractère urgent ou non de l'intervention chirurgicale subie par l'employé. En effet, dans la mesure où le dossier contient un certificat médical, non contesté en tant que tel et dont rien ne laisse penser qu'il serait abusif, indiquant une incapacité de travail durant la période considérée, il importe peu de savoir si cette incapacité était prévisible ou non. Quoi qu'il en soit et comme l'a relevé le Tribunal des prud'hommes, il est en outre vraisemblable que l'information en question (caractère urgent de l'intervention) relève du secret médical, de sorte qu'elle ne pourrait être communiquée en procédure. Par conséquent, le premier grief soulevé par la recourante doit être rejeté comme ses conclusions préalables.

- 10/12 -

C/8163/2020-2 3. La recourante reproche en outre au Tribunal d'avoir fait une mauvaise application des art. 321a al. 1 et 337 CO. 3.1 En raison de son obligation de fidélité le travailleur est tenu de sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO). Cela implique notamment que le travailleur prenne toutes les mesures nécessaires au bon déroulement du travail, notamment pour prévenir la survenance d'un dommage, ou de faire en sorte que l'employeur puisse lui-même prendre des dispositions utiles. Ainsi, l'employeur est en droit d'attendre que le travailleur l'informe de tout dysfonctionnement potentiellement dommageable (CARUSO, Le contrat individuel de travail, commentaire des art. 319 à 341 CO, 2009, N 2 ad art. 321a CO). Il résulte du devoir de fidélité que le travailleur doit notamment informer immédiatement l'employeur de ses absences imprévisibles comme par exemple une maladie (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_521/2016 consid. 3.4 et 3.5). Selon l'art. 337 al.1 CO l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande. Selon l'al. 2 de cette disposition, sont notamment considérés 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. En règle générale, seule une violation particulièrement grave des obligations contractuelles peut justifier une telle résiliation (ATF 137 III 303 c. 2.1.1). Il ne suffit en effet pas que la relation de confiance entre les parties soit détruite sur le plan subjectif. Encore faut-il que, objectivement, la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance du contrat ne puisse pas être attendue de la partie qui donne le congé (TF 4A\_124/2017 c.3.1, ATF 130 III 28 c. 4.1). Aux termes de l'art 337c al.1 CO, lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans juste motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé. La prétention du travailleur fondée sur l'art. 337c CO est une créance en dommages et intérêts qui comprend toute forme de rémunération contractuelle jusqu'à la fin ordinaire des rapports de travail, le salaire en cas d'empêchement de travailler pour une cause inhérente à la personne du travailleur, le droit aux vacances, notamment (DONATIELLO, CR-CO, 2021, ad art. 337c, no 3ss). Pour le surplus, le Tribunal a relaté toutes les dispositions pertinentes applicables de la Convention collective de travail qui régit le rapport entre les parties qu'il n'est pas nécessaire de rappeler.

- 11/12 -

C/8163/2020-2 3.2 En l'espèce, la recourante ne remet pas en cause l'appréciation juridique du Tribunal relative à l'absence d'abandon de poste. Il n'y sera pas revenu. Elle fait valoir

toutefois que le licenciement immédiat de l'employé était justifié, reposant sur de justes motifs. Force est d'admettre qu'elle se trompe et que le Tribunal, en considérant que le licenciement immédiat était injustifié, n'a pas violé la loi. En effet, il ressort clairement de l'état de fait qu'il n'existe dans le cas présent pas de motif suffisamment grave issu de l'attitude adoptée par l'employé pour mettre un terme immédiat au contrat. D'une part, si certes l'intimé avait été à une reprise sanctionné pour non-respect des directives d'hygiène et semble avoir en outre fait l'objet d'une remarque la veille de son intervention chirurgicale, ces éléments ne justifient pas de considérer qu'il existe une rupture objective du lien de confiance. D'autre part, force est d'admettre que préalablement à son absence, l'intimé a informé son employeur de celle-ci et fourni un certificat en attestant, sans retard. Devrait-on considérer que l'annonce par messagerie postérieurement au départ en vacances du responsable du restaurant était tardive, que ce fait n'entraînerait pas pour autant à lui seul la reconnaissance d'un juste motif de licenciement immédiat. Dans cette mesure, on ne voit pas en quoi le Tribunal aurait violé les dispositions du droit fédéral en considérant que les conditions légales de l'art. 337 CO n'étaient pas réalisées. Il n'y a pas plus de violation de la disposition de l'art. 321a al.1 CO, dans la mesure où précisément le travailleur a informé son employeur, en la personne du directeur, par message, de sa "maladie" immédiatement après avoir connu la date de l'intervention prévue, attestée par certificat médical. Il en découle que le recours doit être rejeté et le jugement attaqué confirmé. 4. Il n'est pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens (art. 19 al.3 lit.c et 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \*

- 12/12 -

C/8163/2020-2 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 2 :

A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 20 mai 2021 par A\_\_\_\_\_ SARL contre le jugement JTPH/143/2021 rendu le 26 avril 2021 par le Tribunal des Prud'hommes dans la cause C/8163/2020-2. Au fond : Le rejette et confirme le jugement entrepris. Sur les frais: Dit que la procédure est gratuite. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Monsieur Cédric-Laurent MICHEL, président; Madame Fiona MAC PHAIL, 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.