

GE_GERICHTE CAPH/27/2018 vom 28. Februar 2018

GE Cour de justice, 2018-02-28, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_27_2018

FR: GE_GERICHTE CAPH/27/2018 du 28 février 2018

IT: GE_GERICHTE CAPH/27/2018 del 28 febbraio 2018

Erwägungen

E. 1.1

L'appel est recevable contre les décisions finales et les décisions incidentes de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC). Dans les affaires patrimoniales, l'appel est recevable si la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC), étant précisé qu'il s'agit des conclusions de première instance (JEANDIN, in CPC, Code de procédure civile commenté, BOHNET/HALDY/JEANDIN/SCHWEIZER/TAPPY [éd.], 2011, n. 13 ad art. 308 CPC). L'appel, écrit et motivé, est introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

- 8/14 -

C/14970/2016-2

E. 1.2

En l'espèce, l'appel répond aux conditions de recevabilité, tant en ce qui concerne la forme que le délai (art. 130, 131, 142 al. 1, 145 al. 1 let. b CPC). Partant, il est recevable.

E. 1.3

L'appel peut être formé pour violation du droit et constatation inexacte des faits. La Cour connaît de la cause avec plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC), non limité à l'arbitraire.

Le litige - dont la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr. - est soumis à la procédure simplifiée (art. 243 al. 1 CPC). La maxime inquisitoire sociale est applicable (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC).

E. 2

L'appelant a fait figurer dans le corps de son acte d'appel des photographies des locaux du restaurant, nouvelles.

E. 2.1

Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte qu'aux conditions suivantes: a. ils sont invoqués ou produits sans retard, b. 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.

Que le juge doive établir les faits d'office signifie qu'il peut de lui-même ordonner des mesures probatoires et compléter l'état de fait qui lui a été présenté. La maxime inquisitoire ne dit pas jusqu'à quel moment les parties, elles, peuvent invoquer des faits ou des moyens de preuve nouveaux. Cette question est régie, en première instance, par l'art. 229 al. 3 CPC et, en appel, par l'art. 317 al. 1 CPC. L'existence d'une procédure simplifiée implique

logiquement qu'elle doit être plus rapide et plus expédiente. Il serait paradoxal qu'elle soit en réalité plus difficile parce que le plaideur négligent pourrait faire rebondir la cause en appel en invoquant pour la première fois des faits ou moyens de preuve qu'il a omis de présenter en première instance (ATF 138 III 625 consid. 2.2).

E. 2.2

En l'occurrence, l'appelant n'expose pas pour quelle raison il n'aurait pas pu produire en première instance les photographies figurant dans son acte d'appel, alors qu'elles auraient pu l'être. Par conséquent, ces photographies sont irrecevables.

E. 3

L'appelant reproche aux premiers juges d'avoir retenu que la gravité de l'altercation du 10 juin 2016 n'était pas suffisante pour justifier une résiliation immédiate des rapports de travail.

E. 3.1

Selon l'art. 337 al. 1 1ère phrase CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon

- 9/14 -

C/14970/2016-2 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).

En règle générale, 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).

La résiliation immédiate pour justes motifs, qui constitue une mesure exceptionnelle, doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28 consid. 4.1). Elle n'est pas destinée à sanctionner un comportement isolé et à procurer à l'employeur une satisfaction (arrêts du Tribunal fédéral 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.1; 4A_507/2010 du 2 décembre 2010 consid. 3.2 et ATF 129 III 380 consid. 3.1).

La gravité de l'infraction ne saurait ainsi entraîner à elle seule l'application de l'art. 337 al. 1 CO. Ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui d'une résiliation immédiate aient entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (arrêts du Tribunal fédéral 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.1; 4A_507/2010 consid. 3.2; ATF 130 III 213 consid. 3.1 et 127 III 153 consid. 1c).

E. 3.1.2

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 in initio CO) et il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC); à cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (arrêt du Tribunal fédéral 4A_333/2009 du 3 décembre 2009 consid. 2.2; ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 et 130 III 28 consid. 4.1).

C'est à l'employeur qui entend se prévaloir de justes motifs de licenciement immédiat de démontrer leur existence (arrêts du Tribunal fédéral 4C_303/2005 du 1er décembre 2005

consid. 2.1; 4C.174/2003 du 27 octobre 2003, consid. 3.2.3 et les références citées; BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/BRUCHEZ, Commentaire du contrat de travail, 3e éd., 2004, n° 13 ad art. 337 CO).

E. 3.1.3

Un acte agressif, une menace, voire des insultes, peut, selon les circonstances, justifier ou non un licenciement immédiat (arrêts du Tribunal fédéral 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.3; 4C.435/2004 du 2 février 2005 consid. 4.4; 4C.247/2006 du 27 octobre 2006 consid. 2.6).

La jurisprudence a souligné que, lorsqu'un employé porte sérieusement atteinte aux droits de la personnalité de l'un de ses collègues, 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 (arrêt du Tribunal

- 10/14 -

C/14970/2016-2 fédéral 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.1; ATF 127 III 351 consid. 4b/dd et les références citées).

Il a été jugé que le licenciement immédiat était justifié concernant un employé ayant menacé un collègue de lui " faire la peau ", cette menace étant formulée alors que, depuis longtemps, l'employé avait une attitude qualifiée d'inadmissible à l'égard de ce collègue, consistant en des disputes quotidiennes, des injures et même en une agression physique. Dans les circonstances examinées, les propos proférés ont été considérés comme ayant un caractère particulièrement inquiétant (ATF 127 III 351 consid. 4/b/dd).

A également été jugé qu'un avertissement aurait été nécessaire (et le licenciement immédiat justifié uniquement à cette condition) dans le cas d'une altercation, sur un chantier de construction, entre un employé et son collègue, le premier ayant tiré violemment les cheveux du second, avant de l'extirper hors de l'habitacle du véhicule automobile qu'il conduisait, la main empoignant toujours sa chevelure. L'attitude de l'employé, certes hostile au sein de son groupe de travail, ne revêtait pas un caractère particulièrement inquiétant et son comportement, bien que peu respectueux de son collègue, n'était pas de nature, dans les circonstances d'espèce, à porter gravement atteinte à la personnalité de celui-ci (arrêt du Tribunal fédéral 4C.331/2005 du 16 décembre 2005 consid. 2.2.1). Il convient toutefois de garder à l'esprit qu'au vu du large pouvoir d'appréciation laissé au juge, la comparaison entre le cas de l'examen et d'autres décisions judiciaires doit être effectuée avec circonspection (arrêts du Tribunal fédéral 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.2; 4C.247/2006 du 27 octobre 2006 consid. 2.6).

E. 3.2

En l'espèce, c'est à bon droit que le Tribunal a considéré que l'altercation du 10 juin 2016 n'était pas suffisamment grave pour justifier un licenciement immédiat. En effet, tout d'abord, la cause de l'altercation résidait dans l'attitude de l'intimé à l'encontre du neveu de l'appelant, qui était présent ce jour-là dans la cuisine sans que son rôle ne soit défini. Elle n'avait donc rien à voir avec les compétences professionnelles des parties. De plus, il n'a pas été démontré que l'intimé aurait eu une attitude aussi épouvantable que tente de le soutenir l'appelant, à l'égard de ce jeune homme. En effet, le seul témoin entendu sur ce point n'a parlé que d'éclats de voix entre les parties, précisant qu'il ignorait si une autre personne se trouvait dans la cuisine, et les déclarations contradictoires des parties sont dénuées de force

probante. Il sied encore de rappeler qu'il incombait à l'intimé de superviser le travail de l'aide-cuisine et de veiller à l'hygiène dans la cuisine, de sorte qu'on ne saurait lui reprocher d'avoir voulu cadrer un jeune homme dont le comportement lui paraissait inadéquat, même si celui-ci n'était pas formellement

- 11/14 -

C/14970/2016-2 son subalterne. L'aurait-il fait de manière inappropriée que cela ne suffirait pas encore à fonder un licenciement immédiat, sans avertissement préalable. C'est l'aspect familial de la situation qui en réalité a posé problème et entraîné l'emballement d'une situation au demeurant assez ordinaire. L'intimé n'a manifestement pas apprécié de se voir imposer, sans instructions particulières, dans sa cuisine, un adolescent dont il ne savait que faire et qui ne montrait pas un entrain particulier à la tâche, ce qui peut expliquer une certaine virulence à l'égard de ce dernier. Sans doute par loyauté familiale, l'appelant a de son côté fait preuve d'une susceptibilité exacerbée, en prenant fait et cause pour son neveu et en déniait toute autorité à l'intimé sur ce dernier. Les paroles des uns et des autres ont alors manifestement dépassé leurs pensées, ce que chacun était en mesure de comprendre une fois la crise passé, surtout après trois ans et demi de collaboration harmonieuse et amicale. A cela s'ajoute qu'il n'est pas établi que des insultes au sens strict aient été proférées, ni d'ailleurs des menaces, l'intimé ayant seulement admis qu'il avait traité l'appelant d'arrogant et d'incompétent. Le coup de torchon donné ne saurait non plus être assimilé à un acte de violence. Il reflète plutôt un énervement marqué. Bien que l'attitude de l'intimé envers l'appelant, son employeur, ne soit pas acceptable, elle ne saurait suffire à fonder un licenciement immédiat sans avertissement, et encore moins dans le contexte décrit. S'agissant des SMS adressés le lendemain à l'épouse de l'appelant, ceux-ci ne comportent pas non plus d'insultes ou de menaces. Même la référence au besoin de soin de l'appelant n'a pas été comprise comme telle par l'épouse et ne saurait l'être en général. Si la cliente entendue a eu peur que cet événement ne mette en péril l'établissement, c'est parce qu'elle craignait que l'équilibre "familial" de ce petit restaurant soit rompu, et il ne saurait en être tiré argument quant à la violence de l'altercation. Le témoin a d'ailleurs admis que celle-ci n'avait duré que quelques minutes et "pensait" que c'était audible par d'autres clients. Enfin, dans un petit établissement, de style plutôt familial, où la cuisine n'est pas véritablement fermée, les clients ne peuvent prétendre à la même tranquillité que dans un restaurant plus huppé. Replacée dans son contexte, et au vu des considérations qui précèdent, l'altercation apparaît bien comme de gravité relative, et les fautes partiellement partagées, de sorte qu'un licenciement immédiat n'était pas justifié. Le jugement sera confirmé sur ce point.

E. 4

L'appelant se plaint d'une violation de l'art. 337c al. 3 CO, et estime que l'intimé n'a droit à aucune indemnité pour licenciement immédiat injustifié.

- 12/14 -

C/14970/2016-2

E. 4.1

Selon l'art. 337c al. 3 CO, le juge peut condamner l'employeur à une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances, celle-ci ne pouvant dépasser le montant correspondant à six mois de salaire.

Le juge doit fixer l'indemnité en tenant compte de toutes les circonstances. Il prendra en considération la gravité de la faute de l'employeur, la faute éventuelle du travailleur, l'âge de ce dernier, sa situation sociale et personnelle, la durée du contrat et la manière avec laquelle le licenciement a été signifié (WYLER, Droit du travail, 2008, p. 385). L'indemnité a une double fonction punitive et réparatrice. Elle s'apparente à une peine conventionnelle, c'est pourquoi le juge doit la fixer en équité.

E. 4.2

En l'occurrence, comme l'a justement retenu le Tribunal, il n'a pas été démontré que le licenciement s'était fait à la vue des clients ou d'autres employés. Les pièces produites par l'intimé démontrent, quoiqu'en dise l'appelant, qu'il a été pénalisé par la Caisse de chômage, dont il n'a pas reçu de prestations de juin à août 2016. Certes l'attitude de l'intimé est blâmable et son comportement n'est pas acceptable. Celui de l'appelant n'est toutefois pas dénué de critique, comme il a été relevé ci-dessus. Les relations entre les parties ont duré trois ans et demi, mais dépassaient celles de simple employé à employeur, de sorte qu'il est évident que leur interruption a eu un impact plus important que dans un contrat ordinaire, au demeurant sur les deux parties. Il ne saurait pour autant être retenu, faute d'éléments probants suffisants, que la dépression et l'hospitalisation de jour de l'intimé encore en 2016, aient eu pour seule cause ce licenciement.

Dans ces circonstances, l'indemnité fixée par les premiers juges sera réduite à un mois de salaire, soit 4'500 fr. Le jugement sera modifié en ce sens.

E. 5

Il n'est pas perçu de frais (art. 15 al. 3 LaCC), ni alloué de dépens (art. 17 al. 2 LaCC). * * *

- 13/14 -

C/14970/2016-2 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 2 : A la forme : Déclare recevable l'appel déposé le 2 octobre 2017 par A_____ contre le jugement JTPH/349 /2017 du 30 août 2017 du Tribunal des prud'hommes dans la cause C/_____*. Au fond : L'admet. Annule le chiffre 5 du dispositif de ce jugement. Cela fait, statuant à nouveau sur ce point: Condamne A_____ à verser à B_____ la somme nette de 4'500 fr., plus intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1er août 2016. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Dit qu'il n'est pas perçu de frais ni alloué de dépens. Siégeant : Madame Pauline ERARD, présidente; Madame Fiona MAC PHAIL, juge employeur; Monsieur Kasum VELII, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière.

La présidente :

La greffière :

Pauline ERARD

Véronique BULUNDWE-LEVY

* C/14970/2016 = Rectification erreur matérielle le 7 septembre 2018 (art. 334 CPC).

- 14/14 -

C/14970/2016-2

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 supérieure ou égale à 15'000 fr.

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