

# **GE\_GERICHTE CAPH/44/2019 vom 18. Februar 2019**

GE Cour de justice, 2019-02-18, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_44\\_2019](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_44_2019)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/44/2019 du 18 février 2019

IT: GE\_GERICHTE CAPH/44/2019 del 18 febbraio 2019

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

L'appel est dirigé contre une décision finale de première instance rendue dans le cadre d'un litige portant sur une valeur litigieuse de plus de 10'000 fr. au dernier état des conclusions de première instance (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). Il a été déposé dans le délai imparti par la loi (art. 311 al. 1 CPC) et respecte, au surplus, la forme prescrite (art. 130, 131 et 311 CPC). L'appel principal est ainsi recevable.

### **E. 1.2**

L'appel joint est également recevable pour avoir été déposé dans la forme et le délai prévus par la loi (art. 312 et 313 al. 1 CPC). Par souci de simplification et pour respecter le rôle initial des parties en appel, A\_\_\_\_\_ SA sera ci-après désignée en qualité d'appelante et C\_\_\_\_\_ en qualité d'intimé.

### **E. 1.3**

La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la procédure ordinaire est applicable (art. 243 al. 1 CPC a contrario) et la cause est soumise aux maximes des débats (art. 55 al. 1 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC).

### **E. 2**

La Cour revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par les juges de première instance et vérifie si ceux-ci pouvaient admettre les faits qu'ils ont retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

### **E. 3**

L'intimé ne conteste plus, en appel, que son licenciement immédiat lui a été valablement notifié par le conseil de l'appelante. La question du certificat de travail n'est également plus litigieuse devant la Cour.

### **E. 4**

L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir retenu que le licenciement immédiat de l'intimé, en date du 26 avril 2016, était injustifié. Elle soutient avoir établi que l'intimé a, pendant son délai de congé, détourné sa clientèle et débuté une activité concurrente, soit les justes motifs invoqués à l'appui du licenciement litigieux. L'intimé, quant à lui, allègue avoir uniquement pris certaines dispositions pour préparer sa future activité indépendante, qui a débuté après son délai de congé.

4.1.1 L'employeur peut résilier immédiatement le contrat de travail en tout temps pour de justes motifs (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).

- 11/21 -

C/15947/2016-4

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. 4; WYLER, Droit du travail, 2014, p. 571; BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/BRUCHEZ, Commentaire du contrat de travail, 2004, n° 1 ad art. 337c CO; AUBERT, in Commentaire romand, Code des obligations I, 2003, n° 3 ad art. 337 CO). 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 en dépit d'un ou de plusieurs avertissements (ATF 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 153 consid. 1; 124 III 25 consid. 3). Par manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme par exemple le devoir de fidélité (ATF 127 III 351 consid. 4a; 121 III 467 consid. 4).

Lorsque l'employeur soupçonne concrètement l'existence d'un juste motif, il doit prendre immédiatement et sans discontinuer toutes les mesures qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour clarifier la situation (ATF 138 I 113 consid. 6.3.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_559/2016 du 18 janvier 2017 consid. 4.1).

Une résiliation immédiate peut intervenir alors que le congé a déjà été signifié de manière ordinaire. Toutefois, il convient de se montrer d'autant plus strict dans l'admission du caractère justifié du licenciement immédiat que la durée du contrat qui reste à courir est faible (ATF 117 II 560 consid. 3b; 104 II 28 consid. 1 et 2b; arrêt du Tribunal fédéral 4C.210/1996 du 18 décembre 1996 consid. 5, in Pra 1997 n° 124 p. 670).

Il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'en établir l'existence (art. 8 CC).

Le juge apprécie librement si de justes motifs existent (art. 337 al. 3 CO). Il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). A cet effet, il prend 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 du travailleur (arrêt du Tribunal fédéral 4C.298/2005 du 3 janvier 2006 consid. 3.1 et les références citées).

Lorsque la résiliation immédiate du contrat de travail est injustifiée, la résiliation déploie néanmoins son effet en mettant fin au contrat immédiatement, mais le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'expiration du délai de congé (art. 337c al. 1 CO).

4.1.2 Aux termes de l'art. 321a al. 1 CO, le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur. Il doit ainsi s'abstenir d'entreprendre tout ce qui pourrait nuire économiquement à ce

- 12/21 -

C/15947/2016-4 dernier (ATF 140 V 521 consid. 7.2.1; 117 II 560 consid. 3a) et ne doit pas lui faire concurrence pendant la durée du contrat (art. 321a al. 3 CO).

Ce devoir de fidélité n'est cependant pas illimité; il cède le pas devant les intérêts personnels légitimes du travailleur au développement libre de sa personnalité, notamment son intérêt à déployer d'autres activités. Un travailleur peut donc, sans contrevenir à ses obligations découlant du contrat de travail, préparer une activité future en cours d'emploi. Lorsqu'il envisage de se mettre à son compte, il est en soi légitime qu'il puisse entreprendre des préparatifs avant que le contrat de travail ne prenne fin. Il ne viole son devoir de fidélité que lorsqu'il commence à exercer son activité, soit à faire concurrence à son employeur avant la fin du délai de congé, ou qu'il recrute des employés ou débauche des clients de son employeur. La limite entre les préparatifs admissibles et un véritable détournement de la clientèle n'est pas toujours facile à tracer (ATF 138 III 67 consid. 2.3.5; 117 II 72 consid. 4.a, in JdT 1992 I 569).

Sont notamment considérés comme des préparatifs admissibles pendant l'écoulement du délai de résiliation, la création et l'inscription d'une entreprise concurrente (ATF 117 II 72 précité consid. 4.b). 4.2.1 En l'espèce, l'appelante, qui supporte le fardeau de la preuve, justifie le licenciement litigieux en s'appuyant sur les courriels des 7 et 25 avril 2016. Selon elle, il ressort de ceux-ci que l'intimé a débuté une activité concurrente au sein de F\_\_\_\_\_ SA en avril 2016, dès lors qu'il y apparaît comme conseiller de celle-ci. Il est établi que l'intimé a décidé, à la suite de son licenciement ordinaire, de travailler en tant qu'indépendant et a entrepris des démarches en ce sens, notamment en contactant l'administrateur de F\_\_\_\_\_ SA et de H\_\_\_\_\_ SA. Il a ainsi rapidement bénéficié d'une adresse électronique au nom de de F\_\_\_\_\_ SA. Cela étant, les témoins G\_\_\_\_\_ et K\_\_\_\_\_ ont affirmé que l'intimé avait réellement débuté son activité indépendante à partir de juillet 2016, soit après son délai de congé. S'agissant de son courriel du 25 avril 2016, le témoin K\_\_\_\_\_ a expliqué qu'il s'agissait d'un courrier-type, sachant que l'intimé allait intégrer la structure F\_\_\_\_\_. Ce témoin a également expliqué que le fait que l'intimé ait disposé d'une adresse électronique en avril 2016 ne voulait pas dire qu'il était déjà actif. En effet, au sens de la jurisprudence précitée, la création d'une telle adresse doit être considérée comme un préparatif admissible de la future activité. Quant au courriel du 7 avril 2016, il ne fait que mentionner que l'intimé prendra « prochainement » contact avec une assurance, sans autre précision. Ce courriel n'établit pas de manière suffisante que l'intimé aurait déjà débuté une activité indépendante en avril 2016. Par ailleurs, les témoins P\_\_\_\_\_ et Q\_\_\_\_\_ ont affirmé avoir conclu un mandat avec l'intimé, en qualité de courtier indépendant, en septembre 2016 ou plus tard.

- 13/21 -

C/15947/2016-4 Il s'ensuit que les courriels des 7 et 25 avril 2016, dont les destinataires et les clients concernés ont été caviardés, ne démontrent pas de manière convaincante que l'intimé a été au-delà des préparatifs de sa future activité et a réellement commencé à faire concurrence à l'appelante, pendant son délai de congé. Il sera relevé qu'à réception de ces courriels, l'appelante n'a pas cherché à éclaircir la situation auprès de l'intimé, ni à lui donner un avertissement; elle l'a immédiatement licencié. 4.2.2 L'appelante, qui supporte le fardeau de la preuve, justifie également le licenciement immédiat de l'intimé, au motif qu'il aurait détourné sa clientèle après son licenciement ordinaire. A ce titre, elle se prévaut des résiliations de mandat qu'elle a reçues début avril 2016. Cela étant, l'instruction n'a pas établi que l'intimé avait lui-même démarché les clients de l'appelante pour qu'ils le suivent dans sa nouvelle activité. Au contraire, les clients, qui ont résilié leur mandat avec l'appelante, étaient essentiellement des amis ou des connaissances de longue date de

l'intimé. Ils étaient devenus clients de l'appelante uniquement en raison de l'engagement de l'intimé auprès de cette dernière. Les témoins P\_\_\_\_\_ et Q\_\_\_\_\_ ont, d'ailleurs, confirmé avoir suivi d'eux- même l'intimé dans sa nouvelle activité indépendante, ne souhaitant pas rester auprès de l'appelante, en qui ils n'avaient pas confiance. Il ressort également du témoignage R\_\_\_\_\_ et du courriel de l'intimé à J\_\_\_\_\_ le 6 avril 2016 que les clients ont eux-mêmes contacté l'intimé après son licenciement ordinaire. La relation entre l'intimé et les clients, qui ont résilié leur mandat auprès de l'appelante, reposait donc sur les capacités professionnelles et personnelles de ce dernier, ainsi que sur le lien de confiance qu'ils avaient établi avec celui-ci, l'identité de l'employeur de l'intimé n'ayant au final pas d'importance pour eux. Dans ces circonstances, il ne peut pas être reproché à l'intimé qu'une partie de la clientèle l'ait suivi de manière délibérée dans sa nouvelle activité. Le motif pris du détournement volontaire de la clientèle de l'appelante par l'intimé n'a ainsi pas été prouvé. En particulier, la formulation identique des lettres de résiliation ne suffit pas à démontrer que l'intimé a activement incité la clientèle de l'appelante à le suivre, dès lors qu'il expose avoir dirigé celle-ci auprès d'un tiers pour résilier les mandats, ce qui n'est pas contesté par l'appelante, qui aurait pu faire porter l'instruction sur ce point. 4.2.3 Les premiers juges ont donc retenu, à bon droit, que l'appelante n'avait pas réussi à démontrer que l'intimé aurait violé son obligation de fidélité, durant son

- 14/21 -

C/15947/2016-4 délai de congé. La résiliation immédiate du contrat de travail de l'intimé, en date du 26 avril 2016, était donc injustifiée. Ce dernier a ainsi droit à son salaire jusqu'à la fin du mois de juin 2016, ce qui correspond au terme de son délai de congé, prolongé en raison de son incapacité de travail. Il n'est pas contesté que l'intimé n'a pas perçu de salaire au mois d'avril 2016, de sorte que l'appelante lui doit la somme totale de 47'916 fr. bruts (15'972 fr. de salaire mensuel x 3 mois – avril, mai et juin). Partant, le jugement entrepris sera confirmé sur ce point.

## **E. 5**

L'appelante conteste sa condamnation à payer à l'intimé une indemnité pour licenciement immédiat injustifié, considérant le licenciement immédiat de l'intimé comme justifié. L'intimé, quant à lui, qualifie d'insuffisant le montant de l'indemnité accordée par les premiers juges, considérant qu'il a respecté son devoir de fidélité à l'égard de l'appelante.

### **E. 5.1**

Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat de travail sans justes motifs, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; cette indemnité ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art 337c al. 3 CO).

Le versement d'une telle indemnité constitue la règle générale à laquelle il ne peut être dérogé sauf cas exceptionnels (ATF 121 III 64 consid. 3c et références).

Cette indemnité a une double finalité, à la fois réparatrice et punitive. Comme elle est due même si le travailleur ne subit aucun dommage, il ne s'agit pas de dommages-intérêts au sens classique, mais d'une indemnité sui generis, s'apparentant à une peine conventionnelle. Ainsi, parmi les circonstances déterminantes, il faut non seulement ranger la faute de l'employeur, mais également d'autres éléments tels que la faute concomitante du travailleur, la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale et les effets économiques

du licenciement (ATF 135 III 405 consid. 3.1; ATF 121 III 64 consid. 3c). Le juge du fait possède, tant en ce qui concerne le principe que l'ampleur de l'indemnisation prévue à l'art. 337c al. 3 CO, un large pouvoir d'appréciation (ATF 121 III 64 consid. 3c).

### **E. 5.2**

En l'occurrence, il se justifie de verser à l'intimé une indemnité pour licenciement immédiat injustifié, dès lors qu'aucune circonstance exceptionnelle ne commande de déroger à cette règle.

- 15/21 -

C/15947/2016-4 Cela étant, l'intimé a rapidement entrepris, après son licenciement ordinaire, des démarches pour préparer sa future activité indépendante, de sorte que celle-ci a débuté à l'expiration de son délai de congé, soit en juillet 2016. Ces préparatifs étaient d'ailleurs suffisants pour ébranler la confiance de l'appelante envers l'intimé, même si elle aurait dû éclaircir la situation et non le licencier immédiatement uniquement sur la base des courriels du 7 et 25 avril 2016. De plus, il ne ressort pas du dossier que l'intimé ait été particulièrement affecté par son licenciement immédiat. Il a été en incapacité de travail après son licenciement ordinaire, mais il n'a, en revanche, pas allégué avoir souffert d'un quelconque trouble, notamment d'insomnie ou de crise de panique, après son licenciement immédiat. Enfin, l'intimé n'était que dans sa deuxième année de service quand il a été licencié. Dans ces circonstances, c'est à juste titre que les premiers juges ont fixé l'indemnité pour licenciement immédiat injustifié due à l'intimé à 5'000 fr. nets. Ils ont ainsi appliqué correctement leur large pouvoir d'appréciation en la matière. Partant, le jugement entrepris sera confirmé sur ce point.

### **E. 6**

L'appelante conteste sa condamnation à payer à l'intimé une indemnité pour son solde de vacances non prises durant les rapports de travail. Elle fait valoir que seul un solde de 9.66 jours de vacances était dû entre le 1er janvier et le 26 avril 2016. L'intimé ayant été libéré de son obligation de travailler, ce solde avait été pris en nature durant cette période. L'intimé reproche aux premiers juges d'avoir compensé son solde de vacances 2016, alors même que son délai de congé n'a été que de deux mois.

#### **E. 6.1**

A teneur de l'art. 329d al. 2 CO, tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages.

Il incombe à l'employeur de prouver qu'il a accordé effectivement au travailleur le temps libre rémunéré qui lui était dû. Il s'agit d'une application du principe général selon lequel il incombe au débiteur de prouver les faits permettant de constater qu'il s'est exécuté ou qu'il est survenu des faits libératoires (ATF 128 III 271 consid. 2a/aa et 2a/bb; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_579/2008 du 26 février 2009 consid. 2.3).

En règle générale, l'interdiction de remplacer les vacances par des prestations en argent s'applique aussi après la résiliation des rapports de travail. Il peut cependant être dérogé à ce principe selon les circonstances. D'après la

- 16/21 -

C/15947/2016-4 jurisprudence, des prestations en argent peuvent remplacer les vacances lorsque celles-ci ne peuvent être prises avant la fin des rapports de travail ou lorsqu'on ne

peut exiger qu'elles le soient (ATF 131 III 623 consid. 3.2; 128 III 271 consid. 4a/aa).

Si l'employé a été libéré de l'obligation de travailler jusqu'au terme du contrat, le point de savoir si le solde de vacances non prises doit être indemnisé en espèces repose sur le rapport entre la durée de la libération de l'obligation de travailler et le nombre de jours de vacances restant. Il faut en particulier que, durant cette période, le salarié congédié, en plus de ses vacances, ait suffisamment de temps à consacrer à la recherche d'un nouvel emploi (ATF 131 III 623 consid. 3.2 in fine). Cette recherche étant incompatible avec la prise effective de vacances, chaque cas doit être examiné au vu de l'ensemble des circonstances, telles que la durée du délai de congé, la difficulté à trouver un autre travail et le solde des jours de vacances à prendre, dans la mesure où l'employeur peut exiger que les vacances soient prises pendant le délai de congé ou s'il doit les payer en espèces à la fin des rapports de travail (arrêt du Tribunal fédéral 4C.84/2002 du 22 octobre 2002 consid. 3.2.1, in SJ 1993 p. 354).

Pour des périodes de libération de travailler qui n'excèdent pas quatre mois, la jurisprudence permet de compenser des vacances dans une proportion de l'ordre du quart au tiers de la période de libération de travailler. Lorsque la période de libération de travailler est insuffisante à compenser le solde de vacances, une compensation partielle est admissible (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2014, p. 390; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLF, Arbeitsvertrag, 2012, n° 11 ad art. 329c CO).

Lorsque le droit aux vacances est calculé après la période de référence, il n'inclut pas les semaines de vacances elles-mêmes puisque, par définition, ces dernières ne peuvent plus être prises en nature (AUBERT, in Le droit des vacances: quelques problèmes pratiques, Journée 1990 de droit du travail et de la sécurité sociale, 1990, p. 114). Les vacances ne pouvant plus être prises en nature, les jours travaillés ont eux-mêmes produits un droit aux vacances correspondant. En pratique - pour un droit annuel de 6 semaines de vacances - cela revient à ajouter un taux de 13.043% au droit aux vacances tel que calculé dans la période de référence (WYLER/HEINZER, op. cit., 2014, p. 400).

## **E. 6.2**

En l'occurrence, l'appelante, qui supporte le fardeau de la preuve, n'a produit aucune pièce, ni même offert une offre de preuve, sur la question du solde de vacances de l'intimé. Il se justifie donc de retenir les allégations de ce dernier à ce sujet, soit qu'il n'a pas pris de vacances en 2014 et en 2016 et seulement quinze jours en 2015.

- 17/21 -

C/15947/2016-4 Le solde de vacances de l'intimé pour 2014 et 2015 était ainsi de 17.5 jours. En effet, les parties ont contractuellement prévu que ce dernier avait droit à trente jours de vacances par an. Ayant débuté son activité le 1er décembre 2014, le solde afférent à cette année était de 2.5 jours (30 jours / 12 mois) et ayant pris trois semaines de vacances en 2015, le solde afférent à cette année était de 15 jours, soit la moitié de ses vacances annuelles. Pour l'année 2016, soit du 1er janvier au 30 juin 2016, l'intimé a disposé de la moitié de son solde annuel de vacances, à savoir 15 jours. Il a été libéré de son obligation de travailler du 16 mars au 30 juin 2016, soit environ pendant 60 jours ouvrés, en prenant en compte son incapacité de travail. Dès lors que le solde de vacances 2016 correspond à un quart du délai de congé, une compensation totale dudit solde peut être effectuée. Cette solution se justifie d'autant plus que l'intimé a rapidement fait le choix de travailler en tant qu'indépendant avec l'aide de F\_\_\_\_\_ SA. Il n'a ainsi pas eu besoin de consacrer son

temps libre à la recherche d'un nouvel emploi. Ainsi, les premiers juges ont retenu, à juste titre, que le solde de vacances 2016 de l'intimé avait été pris en nature durant son délai de congé. Partant, seul un solde de 17.5 jours de vacances non prises en 2014 et 2015 doit être indemnisé à l'intimé, soit une somme de 14'527 fr. 20 bruts [(15'972 fr. de salaire mensuel / 21.75 jours ouvrés par mois) x 17.5 jours de vacances) + 13.043% dès lors qu'il s'agit d'une demande après période d'activité]. Le jugement entrepris sera donc confirmé sur ce point.

## **E. 7**

L'appelante fait grief aux premiers juges d'avoir accordé une indemnité pour tort moral à l'intimé. Elle fait valoir que ce dernier n'a pas démontré la gravité des souffrances morales résultant de la prétendue atteinte à sa personnalité.

### **E. 7.1**

Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. Il manifeste en particulier les égards voulus pour sa santé.

La violation de l'art. 328 CO est une inexécution contractuelle, qui permet à la victime de réclamer la réparation du dommage, lequel peut consister en une réparation pour tort moral aux conditions posées par l'art. 49 CO (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2014, p. 315).

Aux termes de l'art. 49 al. 1 CO, celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. N'importe quelle atteinte ne justifie pas une indemnité (ATF 125 III 70 consid. 3a). L'atteinte doit revêtir une certaine gravité objective et être ressentie

- 18/21 -

C/15947/2016-4 par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime de s'adresser au juge afin d'obtenir réparation (cf. ATF 129 III 715 consid. 4.4 et 120 II 97 consid. 2a et b).

L'ampleur de la réparation morale dépend avant tout de la gravité des souffrances consécutives à l'atteinte subie par la victime et de la possibilité de l'adoucir sensiblement par le versement d'une somme d'argent; la fixation de l'indemnité pour tort moral est une question d'appréciation (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2; 130 III 699 consid. 5.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_117/2013 du 31 juillet 2013 consid. 2.2). Le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer si les circonstances d'espèce justifient une indemnité pour tort moral dans le cas particulier (ATF 129 III 715, consid. 4.4; 137 III 303, consid. 2.2.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_159/2016 du 1er décembre 2016 consid. 4.1).

Le lésé doit alléguer et prouver les circonstances objectives desquelles on peut inférer la grave souffrance subjective qu'il ressent, malgré la difficulté de la preuve dans le domaine des sentiments (ATF 125 III 70 consid. 3a; 120 II 97 consid. 2b p. 98 s.). La gravité de l'atteinte à la personnalité suppose en tout cas une atteinte extraordinaire, dont l'intensité dépasse l'émoi ou le souci habituel, de telle sorte qu'elle peut fonder une prétention particulière contre son auteur, alors que la vie exige de chacun qu'il tolère de petites contrariétés (arrêt du Tribunal fédéral 6B\_400/2008 du 7 octobre 2008 consid. 6.1).

### **E. 7.2**

En l'occurrence, l'instruction a établi que l'administrateur de l'appelante a indiqué à deux clients que l'intimé avait des problèmes d'alcool, sans mentionner qu'il s'agissait de la

raison de son licenciement. En effet, le témoin L \_\_\_\_\_ a affirmé ne pas connaître les motifs du licenciement de l'intimé. Le témoin J \_\_\_\_\_ a, par ailleurs, affirmé que l'intimé revenait parfois alcoolisé de ses pauses de midi. En tous les cas, il ne résulte pas du dossier que les propos tenus par l'administrateur de l'appelante aient particulièrement atteint l'intimé. En effet, ce dernier n'allègue pas, ni a fortiori ne démontre, avoir souffert d'une quelconque manière de ces propos ou ressenti une atteinte d'une telle intensité qu'il se justifierait de l'indemniser. Au regard de ce qui précède, la Cour ne retiendra pas que l'intimé a subi une atteinte particulièrement grave à sa personnalité justifiant l'octroi d'une indemnité pour tort moral. Partant, le jugement entrepris sera modifié sur ce point.

## **E. 8**

Il s'ensuit que le chiffre 2 du dispositif du jugement attaqué, qui condamne l'appelante à verser à l'intimé la somme brute de 62'443 fr. 20, à titre de salaire

- 19/21 -

C/15947/2016-4 des mois d'avril, mai et juin 2016 (47'916 fr.) et d'indemnité pour vacances non prises en nature (14'527 fr. 20), avec intérêts à 5% l'an dès le 26 avril 2016, sera intégralement confirmé. En revanche, le chiffre 3 dudit dispositif, qui condamne l'appelante à verser à l'intimé la somme nette de 10'000 fr., à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié (5'000 fr.) et pour tort moral (5'000 fr.), avec intérêts à 5% l'an dès le 26 avril 2016, sera modifié. L'appelante sera uniquement condamnée à payer à l'intimé le montant net de 5'000 fr. à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié.

## **E. 9.1**

Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de la première instance (art. 318 al. 3 CPC).

Les frais judiciaires de première instance, dont le montant de 200 fr. n'est pas contesté, seront répartis entre les parties en fonction de l'issue de la procédure. L'intimé n'ayant pas obtenu d'indemnité pour tort moral, ni l'entier de ses conclusions en indemnité pour licenciement immédiat injustifié et pour vacances non prises, la somme de 50 fr. sera mise à sa charge et celle de 150 fr. à la charge de l'appelante, qui a été condamnée à s'acquitter des salaires de l'intimé des mois avril, mai et juin 2016, d'une indemnité pour licenciement immédiat injustifié et pour vacances non prises en nature.

Les chiffres 8 à 10 du dispositif du jugement attaqué seront modifiés en conséquence.

Le chiffre 11 dudit dispositif sera confirmé en tant qu'il n'alloue pas de dépens de première instance (art. 22 al. 2 LaCC).

## **E. 9.2**

Les frais judiciaires de l'appel principal seront arrêtés à 1'000 fr. (art. 19 al. 3 let. c LaCC et art. 71 RTFMC) et entièrement compensés avec l'avance de même montant versée par l'appelante, qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC). Compte tenu de l'issue de la procédure, ils seront mis à la charge de l'appelante à hauteur de 800 fr., dès lors qu'elle n'obtient gain de cause que sur la question de l'indemnité pour tort moral et succombe pour le surplus. L'intimé supportera des frais judiciaires à concurrence de 200 fr. Ce dernier sera, en conséquence, condamné à rembourser à l'appelante la somme précitée.

Les frais judiciaires de l'appel joint seront quant à eux arrêtés à 400 fr et mis à la charge de l'intimé, qui succombe. Ils seront entièrement compensés avec l'avance du même montant versée par l'intimé qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC). Il ne sera pas alloué de dépens d'appel (art. 22 al. 2 LaCC).

- 20/21 -

C/15947/2016-4 \* \* \* \* \*

PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 29 janvier 2018 par A\_\_\_\_\_ SA contre le jugement JTPH/475/2017 rendu le 22 décembre 2017 dans la cause C/15947/2016-4. Déclare recevable l'appel joint interjeté le 5 mars 2018 par C\_\_\_\_\_ contre ledit jugement. Au fond : Annule les chiffres 3, 8 et 10 du dispositif de ce jugement et, statuant à nouveau : Condamne A\_\_\_\_\_ SA à verser à C\_\_\_\_\_ la somme nette de 5'000 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 26 avril 2016. Dit que les frais judiciaires de première instance seront mis à la charge de A\_\_\_\_\_ SA à concurrence de 150 fr. et à la charge de C\_\_\_\_\_ à concurrence de 50 fr. Condamne A\_\_\_\_\_ SA à verser à C\_\_\_\_\_ la somme de 150 fr. Confirme le jugement entrepris pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel à l'000 fr., les met à la charge de A\_\_\_\_\_ SA à concurrence de 800 fr. et à la charge de C\_\_\_\_\_ à concurrence de 200 fr. Dit qu'ils sont entièrement compensés avec l'avance de même montant versée par A\_\_\_\_\_ SA, qui reste acquise à l'Etat de Genève. Condamne C\_\_\_\_\_ à verser la somme de 200 fr. à A\_\_\_\_\_ SA au titre de frais d'appel. Arrête les frais judiciaires d'appel joint à 400 fr., les met à la charge de C\_\_\_\_\_ et les compense avec l'avance de même montant versée par ce dernier, qui reste acquise à l'Etat de Genève.

- 21/21 -

C/15947/2016-4 Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel. Siégeant : Madame Jocelyne DEVILLE CHAVANNE, présidente; Madame Nadia Favre, juge employeur; Madame Ana ROUX, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE- LEVY, 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.