

GE_GERICHTE CAPH/88/2024 vom 15. November 2024

GE Cour de justice, 2024-11-15, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_88_2024

FR: GE_GERICHTE CAPH/88/2024 du 15 novembre 2024

IT: GE_GERICHTE CAPH/88/2024 del 15 novembre 2024

Erwägungen

E. 1.1

L'appel est recevable pour avoir été interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans le délai utile de 30 jours et suivant la forme prescrite par la loi (art. 130, 131, 142 al. 1, 308 al. 1 let. a et 311 al. 1 CPC), à l'encontre d'une décision finale de première instance qui statue sur des conclusions pécuniaires dont la valeur litigieuse, compte tenu de l'ensemble des prétentions demeurées litigieuses en première instance, est supérieure à 10'000 fr. (art. 91 al. 1 et 308 al. 2 CPC).

E. 1.2

La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr. (art. 91 CPC), la procédure simplifiée est applicable (art. 243 al. 1 CPC) et la présente cause est soumise aux maximes inquisitoire limitée (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC).

E. 1.3

L'instance d'appel revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC).

E. 2.1

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 (art. 317 al. 1 CPC).

E. 2.2

Les pièces nouvelles produites en appel par l'intimé sont irrecevables, dans la mesure où il aurait pu les produire devant le Tribunal et n'a pas indiqué les raisons qui l'auraient empêché de le faire. Elles ne sont, quoiqu'il en soit, pas pertinentes pour l'issue du litige.

E. 3

L'appelante fait grief au Tribunal d'avoir considéré que le licenciement avec effet immédiat était injustifié. 3.1.1 Selon l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). 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 (al. 2). Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle et doit être admise de manière restrictive. Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 130 III 28 consid. 4.1; 129 III 380 consid.

2.1). 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; ainsi, une infraction pénale commise au détriment de

- 8/11 -

C/6664/2023 l'autre partie constitue en règle générale un motif justifiant la résiliation immédiate. Lorsque les faits invoqués à l'appui d'un congé immédiat concernent le comportement de l'autre partie, ils doivent être objectivement propres à détruire le rapport de confiance mutuelle qui est essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement être exigée, ne serait-ce que jusqu'à la fin ordinaire de ces derniers (ATF 142 III 579 consid. 4.2; 137 III 303 consid. 2.1.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_595/2018 du 22 janvier 2020 consid. 3.1; DONATIELLO, in CR CO I, 3ème éd. 2021, n. 6 ad art. 337 CO).

3.1.2 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 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). 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 précité consid. 3.3; 4C.247/2006 du 27 octobre 2006 consid. 2.6; 4C.435/2004 du 2 février 2005 consid. 4.4). En règle générale, l'injure grave unique proférée par le travailleur à l'adresse de son employeur (en l'absence de collègues ou clients) ne justifie un congé immédiat que si la situation de tension accrue qui s'est manifestée dans les gros mots en question ne relève pas d'un comportement non conforme au contrat ou à la loi de la part de l'employeur lui-même. Ce dernier ne doit donc rien avoir à se reprocher. En revanche, lorsque l'injure grave est proférée devant des collègues ou devant les patients d'un cabinet médical, l'atteinte est si grave qu'elle justifie un licenciement immédiat. C'est également le cas lorsque les injures ont lieu dans le cadre de discussions privées sur internet mais qui sont accessibles à des tiers, notamment les collègues. Des insultes telles que "gros con" et "pédé", aggravées de menaces, justifient typiquement une résiliation immédiate, sans avertissement préalable (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4ème éd. 2019, pp. 730-731 et les arrêts cités, not. arrêt du Tribunal fédéral 4D_79/2016 du 23 mars 2017 consid. 6). Il faut distinguer l'infraction due à un état d'énerverment et de perte de maîtrise de celle commise avec une intention de nuire à l'employeur (arrêts du Tribunal fédéral 4A_60/2014 précité consid. 3.4; 4A_333/2009 du 3 décembre 2009).

3.2.1 En l'espèce, il est établi qu'une altercation a opposé, le 2 février 2023, D_____, gérant du restaurant exploité par l'appelante, et l'intimé. L'appelante, qui supportait le fardeau de la preuve, n'est toutefois pas parvenue à démontrer que le comportement de l'intimé avait atteint un degré de gravité suffisant pour justifier son licenciement immédiat.

- 9/11 -

C/6664/2023

Il sera tout d'abord relevé que l'appelante n'a pas hésité à soutenir, dans son mémoire réponse du 16 août 2023, que l'intimé avait menacé D_____ au moyen d'un couteau. Cette version des faits a toutefois été infirmée par les images vidéo ainsi que par les déclarations de E_____, et l'appelante elle-même a renoncé à l'invoquer à nouveau dans son acte d'appel, D_____ n'ayant, sur ce point, pas confirmé le contenu du mémoire réponse de

l'appelante lors de son audition par le Tribunal. L'altercation ayant donné lieu au licenciement immédiat n'a donc jamais atteint le degré de gravité allégué par l'appelante dans un premier temps.

Il résulte certes des images vidéo et des déclarations de E_____ que le ton était monté entre l'intimé et D_____, que le premier s'était adressé au second en le pointant du doigt et que les deux protagonistes avaient failli en venir aux mains, sans toutefois passer à l'acte. Il peut sans doute être retenu que l'intimé n'avait pas apprécié l'intervention de D_____ ; ce dernier semblait toutefois également énervé, puisque l'appelante a expliqué dans sa réponse du 16 août 2023 qu'il avait claqué la porte en sortant de la cuisine afin de marquer son mécontentement, et ce au mépris de la tranquillité de la clientèle, qu'il prétendait pourtant vouloir préserver. Aucun élément concret ne permet par ailleurs de retenir que l'intimé aurait insulté ou proféré des menaces à l'encontre de D_____. L'appelante ne l'a pas soutenu et E_____ n'en a pas fait état. G_____, arrivé sur place après l'altercation, n'avait pour sa part pas constaté qu'il s'était passé quelque chose de grave ; quant à H_____, qui s'était entretenu au téléphone avec D_____ immédiatement après les faits, il s'est contenté d'indiquer devant le Tribunal qu'il «savait qu'il y avait eu des insultes entre les parties, ainsi que des menaces de la part de l'intimé », sans pouvoir être plus précis. Or, cette déclaration, émanant d'une personne n'ayant pas assisté à l'altercation, est en contradiction avec le témoignage de E_____ et n'est pas corroborée par le mémoire réponse de l'appelante du 16 août 2023.

Au vu de ce qui précède, il ne saurait être retenu que l'intimé a menacé D_____ au moyen d'un couteau, ni qu'il l'a injurié, ni même qu'il l'a menacé verbalement. L'altercation résultait par conséquent d'un état d'énervement des deux intéressés et le comportement adopté par l'intimé n'a pas atteint un degré suffisant justifiant son licenciement avec effet immédiat.

3.2.2 Le second motif de licenciement figurant dans le courrier du 2 février 2023, à savoir le non-respect des directives par l'intimé, n'a pas été corroboré par les témoins entendus. Une éventuelle violation desdites directives, soit, selon les allégations de l'appelante dans sa réponse du 16 août 2023, la prise de pauses cigarettes sans respecter les horaires prévus sur le planning, n'aurait, quoiqu'il en soit, pas justifié un licenciement avec effet immédiat, étant relevé pour le surplus que l'appelante n'est pas parvenue à démontrer avoir notifié à l'intimé son courrier d'avertissement du 25 octobre 2022.

- 10/11 -

C/6664/2023

E. 3.3

Compte tenu de ce qui précède, c'est à juste titre que le Tribunal a considéré que le licenciement de l'intimé avec effet immédiat était injustifié.

E. 3.4

L'appelante n'ayant pas critiqué le calcul auquel a procédé le Tribunal pour fixer la somme due à l'intimé, il ne sera pas revenu sur ce point et le jugement attaqué sera intégralement confirmé.

E. 4

La valeur litigieuse étant inférieure à 50'000 fr., il ne sera pas perçu de frais judiciaires (art. 71 RTFMC).

Il n'est pas alloué de dépens ni d'indemnité pour la représentation en justice dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 11/11 -

C/6664/2023 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes : A la forme : Déclare recevable l'appel formé par A_____ SA contre le jugement JTPH/90/2024 rendu le 12 avril 2024 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/6664/2023. Au fond : Confirme le jugement attaqué. Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens d'appel. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Madame Paola CAMPOMAGNANI, présidente; Madame Monique FLÜCKIGER, Monsieur Michael RUDERMANN, juges assesseurs ; Madame Fabia CURTI, 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.