

# **GE\_GERICHTE CAPH/98/2022 vom 11. Juli 2022**

GE Cour de justice, 2022-07-11, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_98\\_2022](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_98_2022)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/98/2022 du 11 juillet 2022

IT: GE\_GERICHTE CAPH/98/2022 del 11 luglio 2022

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

L'appel est recevable contre les décisions finales et incidentes lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). En l'espèce, la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., de sorte que la voie de l'appel est ouverte.

### **E. 1.2**

Déposé dans le délai utile de trente jours et selon la forme prescrite par la loi (art. 311 al. 1 CPC), l'appel est recevable.

### **E. 1.3**

La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (art. 157 CPC en lien avec l'art. 310 let. b CPC ; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4D\_72/2017 du 19 mars 2018 consid. 2).

### **E. 1.4**

Dans la mesure où la valeur litigieuse est supérieure à 30'000 fr., les maximes de débats (art. 55 al. 1 et 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC) sont applicables (arrêt du Tribunal fédéral 5A\_261/2013 du 19 septembre 2013 consid. 3.3). La présente cause est en outre régie par la procédure ordinaire (art. 243 al. 1 et 2 a contrario CPC).

- 12/18 -

C/11018/2020-2

## **E. 2**

Les parties n'ont, à juste titre, pas remis en cause la compétence ratione materiae et loci des juridictions prud'homales genevoises pour connaître du présent litige et l'application du droit suisse.

## **E. 3**

L'appelante critique le jugement attaqué en tant qu'il a considéré le licenciement litigieux comme abusif. Elle reproche au Tribunal d'avoir constaté les faits de manière inexacte en retenant l'existence d'une altercation physique dont l'intimé aurait été victime. De plus, la baisse du chiffre d'affaire qui avait motivé le licenciement était bien réelle et pouvait être constatée lors de l'établissement du bilan provisoire à fin novembre ou début décembre. Elle invoque une violation de l'art. 336 CO et de l'art. 8 CC au motif que le Tribunal a renversé le fardeau de la preuve, le faisceau d'indices ayant amené le Tribunal à retenir l'existence

d'une agression physique de l'intimé ne confinant pas à la certitude et ne permettant pas d'établir que le licenciement était abusif.

### **E. 3.1**

Chaque partie peut décider unilatéralement de mettre fin à un contrat de durée indéterminée (art. 335 al. 1 CO). Ce droit est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). L'art. 336 CO énonce une liste non exhaustive de cas de résiliation abusive, concrétisant l'interdiction générale de l'abus de droit (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; 131 III 535 consid. 4.2).

#### **E. 3.1.1**

Aux termes de l'article 336 al. 1 let. d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (congé dit de représailles). Les prétentions résultant du contrat de travail portent notamment sur les salaires, primes ou vacances ou encore sur un droit à la protection de sa personnalité au sens de l'art. 328 CO (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_96/2017 du 7 janvier 2019 consid. 3.1 et 4A\_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.1). Pour que cette disposition soit applicable, il faut que l'autre partie ait eu la volonté d'exercer un droit et qu'elle ait été de bonne foi, laquelle est présumée (art. 3 al. 1 CC), même si sa prétention, en réalité, n'existait pas (ATF 136 III 513 consid. 2.4 ; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_652/2018 du 21 mai 2019 consid. 4.1 ; 4A\_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.2 et la référence citée). L'émission de prétentions par le travailleur doit avoir joué un rôle causal dans la décision de licenciement (ATF 136 III 513 consid. 2.6 ; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 5.2 ; 4A\_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.3). Le fait que l'employé émette de bonne foi une prétention résultant de son contrat de travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné ultérieurement par l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine et qu'elle soit à tout le moins le motif déterminant du licenciement (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_310/2019 précité ; 4A\_652/2018 du 21 mai 2019 consid. 4.1).

- 13/18 -

C/11018/2020-2

#### **E. 3.1.2**

Pour dire si un congé est abusif, il faut déterminer et se fonder sur son motif réel. Il incombe en principe au travailleur d'apporter la preuve d'un motif abusif visé par l'art. 336 al. 1 CO (art. 8 CC ; ATF 130 III 699 consid. 4.1, SJ 2005 I 152 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.2). La jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Ainsi, selon le Tribunal fédéral, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de "preuve par indices". De son côté, l'employeur ne peut rester inactif ; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.5). Le juge établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées (art. 157 CPC). L'appréciation du caractère abusif du

licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances du cas d'espèce (ATF 132 III 115 consid. 2.5 et les références citées). Lorsque le juge constate qu'un fait s'est produit ou ne s'est pas produit, il est parvenu à un résultat. En tant que règle légale, le fardeau de la preuve n'intervient que lorsque le juge ne parvient pas à un résultat, s'il ne peut déterminer si le fait s'est produit ou non (ATF 119 III 103 consid. 1; 118 II 142 consid. 3a p. 147; 114 II 289 consid. 2a). Lorsque l'appréciation des preuves convainc le juge qu'une allégation a été établie ou réfutée, la question de la répartition du fardeau de la preuve ne se pose plus (ATF 141 III 241 consid. 3.2; 138 III 374 consid. 4.3.1; 130 III 591 consid. 5.4; 128 III 22 consid. 2d; arrêt 5A\_113/2018 consid. 6.2.2.3 non publié aux ATF 144 III 541).

#### **E. 3.1.4**

Aux termes de l'article 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. L'art. 328 al. 2 CO astreint l'employeur à prendre, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique et adaptées aux conditions de l'exploitation, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui.

#### **E. 3.1.5**

A teneur de l'art. 336c al. 1 lit. b CO, après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du travailleur, et

- 14/18 -

C/11018/2020-2 cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service.

#### **E. 3.1.6**

Selon l'art. 53 CO, le juge civil n'est pas lié par le jugement pénal ou par l'acquittement.

#### **E. 3.2.1**

En l'espèce, concernant en premier lieu la réalité de l'agression dont l'intimé soutient avoir été victime lors de la réunion du 24 mars 2019, il ressort des déclarations des différentes personnes qui y ont assisté que le ton était monté entre l'appelant et E\_\_\_\_\_. Certaines ont d'ailleurs quitté ladite réunion pour ce motif. E\_\_\_\_\_, D\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_ étaient présents au moment des faits litigieux. Les déclarations des deux premiers doivent être appréciées avec circonspection. Le premier serait l'auteur de l'agression dont l'intimé déclare avoir été victime et il détient la patente permettant l'exploitation du C\_\_\_\_\_. Le second est administrateur de l'appelante, laquelle a varié dans sa version des faits. Elle a d'abord soutenu dans sa réponse écrite du 1er février 2021 qu'il n'y avait eu aucune altercation entre l'intimé et E\_\_\_\_\_, puis a déclaré, par la bouche de D\_\_\_\_\_, que le ton était monté entre les deux employés, qui avaient été sanctionnés par une mise à pied car elle estimait que leur comportement avait été choquant. Or, si aucun incident d'une certaine gravité ne s'était produit, allant au-delà d'une simple dispute verbale, on ne comprend pas pourquoi elle aurait pris des sanctions. De même, si l'altercation décrite par l'intimé ne s'était pas produite, il y a lieu d'admettre que D\_\_\_\_\_ aurait réagi lorsque l'intimé l'a informé, par messages téléphoniques, ne pas avoir dit aux médecins ce qui s'était

réellement passé, expliquant à la place avoir glissé dans le salon et être tombé sur la table basse. En outre, alors que l'appelante avait eu connaissance, comme en atteste son courrier du 26 août 2019, du message de l'intimé à G\_\_\_\_\_ du 25 juin 2019 dans lequel l'intimé indiquait avoir été agressé, elle n'a pas contesté dans ledit courrier cette agression. Enfin, ce n'est qu'en date du 3 décembre 2019 que l'appelante a contesté qu'une agression avait eu lieu le 24 mai 2019. Quant à H\_\_\_\_\_, il a certes déclaré qu'il avait simplement vu l'intimé tomber de son tabouret. Il a toutefois spontanément pris des nouvelles de son collègue le soir même et n'a pas semblé surpris lorsque celui-ci lui a annoncé avoir la mâchoire enflée, et plus tard, une côte cassée, alors que ces blessures semblent peu compatibles avec une simple chute d'un tabouret. Par ailleurs, sa version des faits, consistant uniquement à dire qu'il s'agissait d'une réunion comme une autre, que le ton était monté et que l'intimé avait glissé de son tabouret, ne correspond pas à

- 15/18 -

C/11018/2020-2 celle livrée par E\_\_\_\_\_, qui a reconnu que les autres employés avaient dû intervenir pour lui demander de se calmer. En outre, même si elle n'a pas assisté à l'entier de la scène, F\_\_\_\_\_ a répondu à un message de l'intimé et lui disant qu'elle était choquée par la situation, soit par le fait que D\_\_\_\_\_ lui avait dit que l'intimé devait "arrêter" alors que c'était lui qui s'était fait "taper". Elle a certes déclaré au Tribunal que l'ensemble de la conversation ne figurait pas sur la pièce produite par l'intimé, mais elle n'a cependant fourni aucune explication sur la teneur de ces prétendus messages supprimés. De son côté, l'intimé n'a jamais varié dans sa version des faits. Il a toujours soutenu avoir été victime d'une agression de la part de E\_\_\_\_\_ lors de la réunion du 24 mai 2019, avoir rapidement sollicité les images de vidéosurveillance et avoir informé son supérieur de son état. Si les constats médicaux ne permettent pas d'établir la cause des blessures, il en ressort toutefois que l'intimé a souffert de blessures "certainement" d'origine traumatiques et d'une symptomatologie anxieuse, dépressive et post-traumatique, qui ont nécessité un traitement médicamenteux. De telles affections sont compatibles avec l'agression alléguée et le déroulement des faits postérieurs (soit la "minimisation voire le déni des événements de la part de sa hiérarchie"). Elles le sont en revanche difficilement avec une simple chute d'un tabouret. Sur ce point, il y a encore lieu de souligner que, contrairement à ce que prétend l'appelante, des moments joyeux passés par l'intimé avec son enfant ne sont pas inconciliables avec l'état décrit dans les attestations médicales. En tout état, la date de publication d'une photographie ne correspond pas nécessairement à la date à laquelle celle-ci a été prise. Quant au message "ça va les chevilles ???", il s'agit à l'évidence d'une réponse moqueuse pour faire remarquer à l'intimé qu'il pense avoir trop d'importance (puisqu'il estime que son licenciement est à l'origine de tous les problèmes du monde) et l'appelante ne peut pas sérieusement soutenir qu'elle aurait un lien avec les lésions subies par l'intimé. C'est donc à tort que l'appelante s'en prévaut pour soutenir sa version des faits, soit qu'il n'y a aucune altercation physique et que l'incapacité de travail de l'intimé était fictive. Enfin, contrairement à ce que soutient l'appelante, le fait que la plainte pénale déposée par l'intimé en relation avec les faits susvisés ait fait l'objet d'une décision de classement de la part des autorités pénales ne permet pas d'exclure que les faits allégués par l'intimé se soient produits. Ainsi, en définitive, au vu de l'ensemble des éléments figurant à la procédure, il sera retenu que l'altercation entre l'intimé et E\_\_\_\_\_ n'a pas été que verbale et que l'intimé n'est pas simplement tombé de son tabouret, mais qu'il y a eu une altercation physique.

### **E. 3.2.2**

Le motif de la résiliation du contrat de travail est contesté. L'intimé soutient que la résiliation est intervenue en réponse à ses demandes tendant à ce que l'appelante prenne des mesures pour son retour au travail, alors que celle-ci soutient qu'elle est intervenue pour des motifs économiques. Il convient de relever en premier lieu que l'intimé a réclamé à plusieurs reprises que des mesures soient prises pour éviter que ne se reproduise l'incident survenu le 24 mai 2019. L'appelante n'allègue pas que de telles mesures, qui étaient légitimes, auraient été mises en place ou même simplement envisagées et elle a même contesté le 3 décembre 2019 qu'une altercation se soit produite, soutenant que l'intimé était tombé de son tabouret. En outre, contrairement à ce que fait valoir l'appelante, il n'appartenait pas à l'intimé de prendre des mesures pour s'assurer un retour serein au sein de l'équipe. Il ne pouvait par ailleurs pas, compte tenu de son absence, mettre en place lesdites mesures pour son retour. Le devoir de l'employeuse de protéger la personnalité de ses employés, peu importe la fonction qu'ils occupent, lui imposait en revanche d'intervenir pour aplanir le conflit, en tentant par exemple une conciliation, ce d'autant que des mesures étaient réclamées par l'intimé, qui n'a jamais été informé de la prétendue mise à pied de E\_\_\_\_\_, laquelle n'est établie par aucune pièce ni témoignage, ni de la sienne. C'est ainsi à juste titre que le Tribunal a retenu que l'appelante n'avait jamais pris de mesure de protection à l'égard de l'intimé. Pour le surplus, le message transmis par l'intimé à G\_\_\_\_\_ ne permettait pas à l'appelante d'inférer que son employé ne souhaitait pas retrouver son poste. Il en ressort en réalité qu'il n'était pas capable de reprendre son activité selon avis médical et qu'il ne voulait pas revenir travailler "pour l'instant" et "dans ces conditions", soit en l'absence de toute mesure de protection. En tout état, l'intimé a exprimé son désir de retourner sur son lieu de travail par l'envoi de nombreux courriers à l'appelante lui demandant de prendre des mesures de protection. Quant au motif invoqué par l'appelante pour justifier le licenciement de l'intimé, il apparaît que le délai de protection de l'intimé ayant commencé à courir le 26 mai 2019, il a ainsi pris fin le 22 novembre 2019. Or, si à cette date l'appelante connaissait déjà sa situation financière, on ne comprend alors pas pourquoi elle n'a pas licencié l'intimé, étant relevé que selon l'appelante elle-même, la réunion du 24 mai 2019 devait permettre aux directeurs de l'établissement de faire des propositions pour augmenter le chiffre d'affaires, qui était en baisse, de sorte qu'à la suivre, elle connaissait la baisse de son chiffre d'affaires depuis plusieurs mois. Si en revanche elle ne connaissait pas cette baisse à l'échéance du délai de protection, il n'est alors pas crédible qu'elle en ait eu connaissance plus précise, ou à tout le moins suffisante pour motiver le licenciement de l'intimé, durant le mois de décembre. Le bouclage de ses comptes annuels n'était pas encore intervenu

C/11018/2020-2 le 27 décembre 2019 et elle ne connaissait ainsi pas les résultats obtenus en particulier lors des fêtes de fin d'année, de sorte que si elle n'avait pas de motif économique pour licencier l'intimé à la fin de sa période de protection, il doit être admis qu'elle n'en avait pas davantage le 27 décembre 2019. Le licenciement intervient en outre après un long échange de courriers dans lesquels l'intimé a réclamé à répétition des mesures de protection que l'appelante refusait de prendre et au terme duquel elle a indiqué qu'elle

n'avait plus rien à lui dire. Au vu de ce qui précède, les éléments fournis par l'intimé suffisent à convaincre du fait que le motif avancé par l'appelante, soit la baisse du chiffre d'affaires, ne constitue pas le véritable motif de licenciement et que l'émission de prétentions légitimes par le travailleur en est le motif réel. Il ne peut dès lors être reproché aux premiers juges d'avoir constaté les faits de manière inexacte et d'avoir violé l'art. 8 CC.

### **E. 3.2.3**

Compte tenu des faits tels qu'ils ont été retenus ci-dessus, à savoir l'existence d'une altercation physique dont a été victime l'intimé, l'absence de mesures prises par l'appelante pour éviter que ce type d'incident ne se reproduise malgré les demandes de l'intimé et le motif erroné invoqué pour motiver le licenciement, le congé, qui est en lien de causalité avec les demandes de l'intimé, doit être qualifié d'abusif au sens de l'art. 336 al. 1 let. d CO. C'est donc à bon droit que le Tribunal a condamné l'appelante à verser à l'intimé une indemnité fondée sur l'art. 336a CO, dont le montant n'est pas, en lui-même, contesté par l'appelante. Dans ces circonstances, le jugement entrepris sera confirmé.

### **E. 4**

La valeur litigieuse étant inférieure à 50'000 fr., il ne sera pas prélevé de frais judiciaires (art. 71 RTFMC), ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \*

- 18/18 -

C/11018/2020-2

PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 2 :

A la forme : Déclare recevable l'appel formé par A\_\_\_\_\_ SA le 17 septembre 2021 contre le jugement JTPH/304/2021 du Tribunal des prud'hommes dans la cause C/11018/2020. Au fond : Confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Dit que la procédure est gratuite et qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Monsieur Laurent RIEBEN, président; Madame Fiona MAC PHAIL, juge employeur; Monsieur Kasum VELII, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, 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.