

# GE\_GERICHTE C/25239/2022 vom 19. November 2025

GE Cour de justice, 2025-11-19, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_25239\\_2022](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_25239_2022)

FR: GE\_GERICHTE C/25239/2022 du 19 novembre 2025

IT: GE\_GERICHTE C/25239/2022 del 19 novembre 2025

## Erwägungen

### E. 31

mai 2023. Il convenait ainsi d'examiner les montants dus à l'employé jusqu'à cette date. c. En l'occurrence, l'employeuse était tenue de reverser à l'employé les indemnités perçues des assurances maladie et accident pour les mois de janvier et février 2023, soit les montants bruts de 1'424 fr. 40, de 623 fr. 50 et de 3'491 fr. 60, ainsi qu'un montant brut de 1'729 fr. 50 correspondant à 88% du salaire de l'employé pendant le délai de carence de 14 jours, conformément à la CCNT. Pour le mois de mars 2023, où il avait été incapable de travailler, l'employé pouvait également prétendre à 88% de son salaire, soit à la somme brute de 3'706 fr. 10 (88% de 4'211 fr. 50, treizième salaire compris). Pour les mois d'avril et mai 2023, où il n'avait plus été en incapacité de travail, l'employé avait droit à son salaire complet, soit à un montant brut de 4'211 fr. 50, qui devait toutefois être limité à 4'123 fr. 66 conformément à ses conclusions. Au total, l'employeuse restait devoir à l'employé la somme brute de 19'222 fr. 40 à titre de salaire et d'indemnités journalières, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 4 avril 2023. d. L'employeuse se prévalait toutefois de compensation et l'employé ne contestait pas la validité de la cession de créances invoquée par celle-ci. La compensation de créances en monnaies différentes était par ailleurs admissible. A la date de déclaration de compensation, le 20 juillet 2023, le remboursement des prêts était exigible et la créance de l'employeuse s'élevait à 5'856 fr. 10, compte tenu du taux de change en vigueur à cette date. L'employeuse devait dès lors être condamnée à payer à l'employé une somme brute de 13'336 fr. 30 plus intérêts à 5 % l'an dès le 4 avril 2023 (19'222 fr. 40 – 5'856 fr. 10), sous déduction du montant de 9'048 fr. 20 plus intérêts à 5 % l'an dès le 23 mai 2023 qu'elle serait condamnée à payer à la CAISSE DE CHÔMAGE C\_\_\_\_\_ par subrogation, pour les indemnités perçues par l'employé durant les rapports de travail. e. L'employé échouait enfin à démontrer le caractère abusif de son licenciement, tant dans la manière dont celui-ci lui avait été signifié qu'au niveau de sa motivation. Ses allégations selon lesquelles il se serait blessé en tombant lors de l'altercation du 9 novembre 2022 n'étaient étayées que par ses propres déclarations consignées dans les certificats médicaux. Aucun témoin n'avait confirmé sa chute et celle-ci ne ressortait pas davantage de l'ordonnance pénale rendue, qui se fondait sur une video-surveillance. Le fait que l'employé ne donne plus satisfaction à son employeur et la nécessité d'une restructuration de la société constituaient par ailleurs des motifs plausibles et légitimes de licenciement, compte tenu des avances de salaire récurrentes demandées par l'employé et des difficultés notoires rencontrées dans le secteur de la restauration au sortir de la crise du Covid-19. Par conséquent, l'employé devait être débouté de ses conclusions en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif. Pour les mêmes motifs, il n'y avait pas lieu de lui allouer une indemnité en réparation du tort moral allégué. EN DROIT 1. 1.1 Interjeté contre une décision finale (art. 308 al. 1 let. a CPC), auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans une affaire patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr.

(art. 308 al. 2 CPC), dans le délai utile de trente jours et selon la forme écrite prescrite par la loi (art. 142 al. 1 CPC, art. 311 al. 1 CPC), l'appel est recevable. 1.2 Formé dans la réponse à l'appel, laquelle a été déposée dans le délai de trente jours fixé à cette fin et dans le respect des formes énoncées ci-dessus (art. 312 al. 2 et 313 al. 1 CPC), l'appel joint est également recevable. Par souci de simplification et pour respecter le rôle initial des parties en appel, l'employeuse sera ci-après désignée en qualité d'appelante et l'employé en qualité d'intimé.

1.3 La valeur litigieuse en première instance étant supérieure à 30'000 fr., la procédure ordinaire s'applique et le procès est régi par la maxime des débats, qui prévoit que les parties allèguent les faits sur lesquels elles fondent leurs prétentions et produisent les preuves qui s'y rapportent (art. 55 al. 1 CPC, art. 243 et art. 247 al. 2 CPC a contrario). La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC), dans la limite des griefs qui sont formulés (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_290/2014 du 1<sup>er</sup> septembre 2014 consid. 5; 5A\_89/2014 du 15 avril 2014 consid. 5.3.2).

1.4 Le jugement attaqué ayant été communiqué aux parties avant le 1<sup>er</sup> janvier 2025, la présente procédure d'appel demeure régie par l'ancien droit de procédure (art. 404 al. 1 et 405 al. 1 CPC). 2. L'appelante a produit des pièces nouvelles devant la Cour.

2.1 Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en considération devant la Cour que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) ou s'ils ne pouvaient l'être devant la première instance, bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b). Ces conditions sont cumulatives (ATF 144 III 349 consid. 4.2.1). Les faits notoires n'ont ni à être allégués, ni à être prouvés. Pour être notoire, un fait ne doit pas être constamment présent à l'esprit; il suffit qu'il puisse être contrôlé par des publications accessibles à chacun (ATF 143 IV 380 consid. 1.1.1; 135 III 88 consid. 4.1; 134 III 224 consid. 5.2). En ce qui concerne les informations figurant sur internet, le Tribunal fédéral a précisé que seules les informations bénéficiant d'une "empreinte officielle" (par ex: Office fédéral de la statistique, inscriptions au registre du commerce, cours de change, horaire de train des CFF, etc.) peuvent en principe être considérées comme notoires (ATF 143 IV 380 consid. 1.2).

2.2 En l'espèce, le site internet [www.D\\_\\_\\_\\_.fr](http://www.D____.fr) dont l'appelante soumet des extraits à la Cour ne bénéficie d'aucune empreinte officielle et le contenu desdits extraits ne peut dès lors être considéré comme notoire. L'appelante n'expose pas non plus de manière convaincante les raisons pour lesquelles elle n'aurait pas été en mesure de soumettre les pièces en question au Tribunal si celles-ci étaient de nature à étayer son point de vue. Les éventuels allégués de fait nouveaux de l'intimé que ces pièces permettraient de réfuter sont en toute hypothèse eux-mêmes irrecevables en application des dispositions rappelées ci-dessus, de sorte qu'ils ne sauraient justifier la production d'éléments nouveaux par l'appelante. Partant, les pièces nouvelles produites par l'appelante devant la Cour sont irrecevables et leur contenu sera ignoré.

3. Les parties reprochent toutes deux au Tribunal une constatation partiellement inexacte des faits.

3.1 Les allégations de l'appelante selon lesquelles l'incapacité de travail de l'intimé n'aurait duré que jusqu'au 28 février 2023, et non jusqu'au 31 mars suivant, sont cependant contredites par les certificats médicaux versés à la procédure. Le Tribunal a par ailleurs dûment exposé que si l'un de ces certificats faisait état d'une capacité de travail entière dès le 1<sup>er</sup> mars 2023, il précisait que cette capacité ne valait qu'auprès d'un autre employeur et non auprès de l'intimée. Aucune constatation inexacte des faits ne peut être reprochée aux premiers juges sur ce point; la conclusion que le Tribunal en a tirée dans son raisonnement juridique relève au surplus du droit. Les allégations de l'appelante selon lesquelles l'intimé aurait ensuite aisément pu lui offrir ses services ou lui envoyer un

message pour l'informer de sa disponibilité relèvent quant à elles de suppositions ou de conjectures, mais non de faits établis que le Tribunal aurait omis de constater. Il en va de même des conclusions que l'appelante entend tirer du fait que l'intimé a saisi la juridiction des prudhommes au mois de mai 2023 – fait que le Tribunal a dûment constaté – quant à l'état d'esprit de l'intimé à ce moment-là. Enfin, le comportement procédural belliqueux que l'appelante impute à l'intimé repose sur une plainte pénale à l'étranger dont l'invocation a été jugée tardive et irrecevable par le Tribunal, ce qu'elle ne critique pas, ainsi que sur des éléments tels qu'une lettre anonyme, des messages électroniques et un statut whatsapp, dont elle invoque pour la première fois l'existence devant la Cour, et qui sont donc également irrecevables. Partant, il n'y a pas lieu de corriger ni de compléter l'état de fait retenu par le Tribunal sur l'un ou l'autre des points énoncés ci-dessus.

3.2 Dans son appel joint, l'intimé expose pour sa part que le médecin conseil de l'assurance a admis que ses constatations médicales concordent avec les indications qu'il lui avait lui-même données en tant que patient et que ces dernières étaient plausibles. Dès lors que l'intimé établit avoir effectivement allégué ce qui précède dans sa demande au Tribunal, et que ceci ressort effectivement du certificat médical concerné, l'état de fait susvisé a été complété en conséquence. Contrairement à ce que soutient l'intimé, il ne ressort en revanche nullement du compte-rendu de consultation établi par la Dre F\_\_\_\_\_ à la suite de l'altercation litigieuse que l'intimé aurait été lui-même victime d'une chute en cette occasion. Il y figure seulement que son supérieur est tombé et le Tribunal n'a pas contesté de manière inexacte le contenu du compte-rendu en question, de sorte qu'aucune rectification de l'état de fait ne s'impose sur ce point.

4. Sur le fond, l'appelante reproche au Tribunal d'avoir alloué une rémunération à l'intimé pour la période postérieure au 28 février 2023. Elle soutient que celui-ci avait recouvré sa pleine capacité de travail dès le 1<sup>er</sup> mars 2023 et qu'il avait alors fautivement omis de lui offrir ses services, de sorte qu'il serait tombé en demeure et ne pourrait prétendre à une quelconque rémunération à compter de cette date.

4.1 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 imputables à la faute du travailleur, durant cent quatre-vingts jours à partir de la sixième année de service (art. 336 c al. 1 let. b CO).

4.1.1 En vertu de l'art. 336c al. 2 ab initio CO, le congé donné par l'employeur pendant une période de protection prévues par l'art. 336c al. 1 CO est nul. Si le congé a été donné avant l'une des périodes de protection de l'art. 336c al. 1 CO et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu pendant la durée limitée de protection et ne continue à courir qu'après la fin de la période (art. 336c al. 2 in fine CO). Le congé reste néanmoins valable, de sorte que l'employeur n'aura pas à le renouveler (Aubry Girardin, in *Commentaire du contrat de travail*, 2013, n. 42 ad art. 336c CO; Bruchez/Mangold/Schwaab, in *Commentaire du contrat de travail*, 2019, n. 13 ad art. 336c CO; Wyler/Heinzer, *Droit du travail*, 2019, p. 870). Il appartient au travailleur de prouver son empêchement de travailler (art. 8 CC), preuve qui est généralement apportée par la production d'un certificat médical, lequel ne constitue toutefois pas un moyen de preuve absolu (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 861). La mise en doute d'un certificat médical par l'employeur suppose des raisons sérieuses car un tel document, établi conformément aux règles élémentaires, emporte la présomption de son exactitude (arrêt du Tribunal fédéral C 322/01 du 12 avril 2002 ; Bruchez/Mangold/Schwaab, op. cit., n. 3, ad art. 324a CO, p. 155 ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 227 et 861 ; Carruzzo, *Le contrat individuel de travail*, 2009, n. 6, ad art. 324a CO).

4.1.2 La nullité ou la suspension du congé selon l'art. 336c al. 2 CO ne modifient pas les droits et obligations des parties: le travailleur doit fournir sa prestation de

travail, alors que l'employeur reste tenu de payer le salaire (art. 319 et 324 CO; ATF 135 III 349 consid. 4.2; 115 V 437 consid. 5a; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_464/2018 du 18 avril 2019 consid. 4.2). S'il n'exécute pas sa prestation de travail sans être empêché par un motif reconnu, le travailleur est en demeure (art. 102 ss CO) et l'employeur peut alors refuser de payer le salaire (art. 82 CO). De même, l'employeur peut être en demeure. Si ce dernier empêche par sa faute l'exécution du travail ou se trouve en demeure de l'accepter pour d'autres motifs, il doit payer le salaire sans que le travailleur doive encore fournir sa prestation (art. 324 al. 1 CO; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_464/2018 cité consid. 4.2; 4A\_289/2010 du 27 juillet 2010 consid. 4.1).

4.1.3 La demeure de l'employeur suppose en principe que le travailleur ait offert ses services (ATF 135 III 349 précité; 115 V 437 consid. 5a). Le travailleur ne peut toutefois se voir reprocher de n'avoir pas offert ses services lorsque l'employeur l'a valablement libéré de l'obligation de travailler jusqu'au terme du délai de congé ou lorsqu'il n'aurait de toute manière pas accepté la prestation de travail offerte (ATF 135 III 349 précité consid. 4.2 et les références; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_464/2018 cité consid. 4.2; 4A\_289/2010 cité consid. 4.1). En fonction des circonstances, l'exigence imposée au travailleur d'offrir ses services peut en effet s'avérer inutile. Ce sera le cas lorsqu'il ressort clairement de l'attitude de l'employeur qu'il n'entend plus faire appel au travailleur, parce qu'il a manifesté sa volonté sans équivoque, que ce soit expressément ou par actes concluants, par exemple en recourant aux services d'une tierce personne. Le fardeau de la preuve des circonstances permettant d'admettre que l'employeur a renoncé définitivement à recourir aux services du travailleur incombe à ce dernier (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_289/2010 cité consid. 4.1; 4A\_510/2007 du 27 février 2008 consid. 3; Carruzzo, op. cit., n. 3 ad art. 324a CO).

4.2 En l'espèce, il est établi sur la base de plusieurs certificats médicaux que l'intimé s'est trouvé en incapacité de travail pour cause d'accident et de maladie jusqu'à fin mars 2023 (cf. en fait, consid. C. let. g).

4.2.1 Contrairement à ce que soutient l'appelante, le médecin conseil de son assurance collective maladie n'a pas constaté que l'intimé avait recouvré sa pleine capacité de travail dès le 1<sup>er</sup> mars 2023. Il a seulement relevé que l'intimé pourrait alors disposer d'une telle capacité auprès d'un autre employeur, ce qui signifie a contrario que l'intimé était toujours incapable de travailler auprès de l'appelante, comme l'a correctement retenu le Tribunal. Les raisons médicales pour lesquelles l'intimé demeurerait incapable de travailler pour l'appelante ne sont pas pertinentes et n'ont pas à être examinées plus avant, contrairement à ce que celle-ci semble indiquer. Le fait que l'assurance susvisée ait en conséquence choisi de mettre un terme à ses prestations après le 28 février 2023, ou que l'assurance chômage ait accepté de prendre le relais dès le mois de mars 2023, ne permet pas davantage de nier la réalité de l'incapacité susvisée, étant observé que la seconde n'a notamment pas évalué l'état de santé de l'intimé. Par conséquent, il faut admettre que le délai de congé dont devait bénéficier l'intimé a été suspendu jusqu'au 31 mars 2023, comme l'a correctement retenu le Tribunal. Ce délai a ensuite repris son cours pour échoir le 31 mai suivant, conformément aux dispositions légales et conventionnelles (CCNT) applicables, selon un calcul qui n'est pas remis en cause par les parties. Le droit de l'intimé à une rémunération pour le mois de mars 2023 étant ainsi acquis, et la quotité de celle-ci – arrêtée par les premiers juges à 3'706 fr. 10 bruts – n'étant pas davantage remise en cause, il reste à examiner si l'intimé peut également prétendre au paiement de son salaire pour les mois d'avril et de mai 2023, ce que l'appelante conteste.

4.2.2 En l'espèce, il est constant que l'appelante n'a pas formellement libéré l'intimé de l'obligation de travailler durant le délai de congé, d'une part, et que l'intimé n'a pas offert ses services à l'appelante à l'issue de son incapacité de travail, d'autre part.

Compte tenu des événements à la suite desquels l'intimé s'est trouvé en incapacité de travail, soit une violente altercation avec son supérieur au cours de laquelle celui-ci l'a notamment bousculé, avant de lui-même chuter, puis son éviction par la force des locaux de travail par des collaborateurs de l'appelante, on ne saurait reprocher à l'intimé de ne pas avoir offert ses services à l'appelante au terme de sa convalescence. Le comportement de l'appelante lors des événements susvisés lui signifiait en effet clairement qu'il n'était plus le bienvenu dans les locaux de celle-ci et que son éventuel retour sur place risquait de donner lieu à une nouvelle altercation, ce d'autant que l'intimé faisait alors l'objet d'une plainte pénale déposée par l'appelante, comme l'ont relevé à juste titre les premiers juges. Il est sans incidence que l'intimé ne démontre pas concrètement avoir lui-même chuté lors des événements susvisés, comme le soutient l'appelante. Celui-ci pouvait de bonne foi craindre la réaction de son supérieur s'il se manifestait et considérer qu'il ne serait pas donné une suite favorable à une éventuelle offre de sa part de reprendre son service. Contrairement à ce que soutient l'appelante, le seul fait que l'intimé ait pu assigner l'appelante en justice avant l'échéance de son délai de congé n'est pas davantage incompatible avec ce qui précède, l'intimé pouvant alors compter sur le fait qu'il ne serait pas confronté à son supérieur hiérarchique en dehors d'un lieu neutre et sécurisé, comme devant le juge conciliateur par exemple. Enfin, comme retenu ci-dessus, les comportements belliqueux ou menaçants que l'appelante reproche à l'intimé d'avoir adopté après son licenciement (lettres et messages prétendument inappropriés) ne sont pas vérifiés; de telles accusations témoignent au contraire de l'acuité persistante du conflit qui oppose les parties. Cette intensité justifie que l'on ne puisse reprocher à l'intimé de ne pas avoir offert ses services à l'appelante à l'issue de son incapacité de travail, comme l'ont retenu à bon droit les premiers juges. 4.2.3 Il s'ensuit que l'intimé peut effectivement prétendre au paiement de son salaire pendant le solde du délai de congé, soit pour les mois d'avril et de mai 2023. Les montants alloués par le Tribunal à ce titre (4'123 fr. 66 bruts par mois) n'étant pas contestés en tant que tels, le total des sommes dues à l'intimé s'élève effectivement à 19'222 fr. 40 bruts, soit 5'539 fr. bruts d'indemnités pour les mois de janvier et février 2023, 1'729 fr. 50 de salaire brut pendant le délai de carence, 3'706 fr. 10 de salaire brut pour le mois de mars 2023 et 8'247 fr. 30 de salaire brut pour les mois d'avril et de mai 2023 (4'123 fr. 66 x 2). Pour sa part, l'intimé ne conteste pas la subrogation de l'assurance chômage dans ses droits à hauteur de 9'048 fr. 20, correspondant aux indemnités qu'il a perçues de celle-ci pour la période concernée, ni la compensation de sa rémunération avec les créances en remboursement de prêts cédées à l'appelante, totalisant 5'856 fr. 10 et réduisant à 13'366 fr. 30 le montant en capital lui revenant (19'222 fr. 40 – 5'856 fr. 10). Les chiffres 5 à 7 du dispositif du jugement entrepris, aux termes desquels le Tribunal a condamné l'appelante à verser à l'intimé la somme brute de 13'336 fr. 30 plus intérêts, sous déduction de la somme nette de 9'048 fr. 20 plus intérêts due à la caisse d'assurance chômage, et condamné l'appelante à payer ladite somme à ladite caisse seront dès lors confirmés. 5. Sur appel joint, l'intimé reproche au Tribunal de l'avoir débouté de ses prétentions en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif. Il soutient que ledit licenciement était contraire aux règles de la bonne foi au vu des circonstances dans lesquelles il est intervenu et de la manière dont il lui a été notifié, ce qui justifierait l'allocation d'une indemnité de 24'741 fr. 96. 5.1 Selon le principe posé à l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail prévaut la liberté de la résiliation, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier (ATF 131 III 535 consid. 4.1). Le droit fondamental de chaque cocontractant de

mettre fin unilatéralement au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 et ss CO). 5.1.1 L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère les cas dans lesquels la résiliation est abusive. Cette liste n'est pas exhaustive; elle concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit. Un congé peut donc se révéler abusif dans d'autres situations que celles énoncées par la loi; elles doivent toutefois apparaître comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément envisagées (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.2). Ainsi, le caractère abusif du congé peut résider dans le motif répréhensible qui le sous-tend, dans la manière dont il est donné, dans la disproportion évidente des intérêts en présence, ou encore dans l'utilisation d'une institution juridique de façon contraire à son but (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.2 et 2.4). Un motif économique constitue un intérêt digne de protection qui exclut généralement de considérer que le congé est abusif. Pour être digne de protection, le motif économique doit dépendre d'une certaine gêne de l'employeur, ce qui exclut la seule volonté d'augmenter les profits. En principe, la mauvaise marche des affaires, le manque de travail ou des impératifs stratégiques commerciaux constituent des motifs économiques admissibles. Les difficultés économiques auxquelles ont été confrontées les entreprises en raison de la pandémie du Covid-19 ont manifestement pu constituer un motif économique digne de protection de l'employeur (Dunand, op. cit. , 2022, n. 108 ad art. 336 CO). 5.1.2 Selon l'art. 336 al. 1 let. a CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise. Cette disposition vise le congé discriminatoire, fondé par exemple sur la race, la nationalité, l'âge, l'homosexualité, les antécédents judiciaires, le statut familial, ou encore la maladie, la séropositivité, une situation de handicap, ainsi que la religion (ATF 130 III 699 consid. 4.1, trad. in JdT 2006 I 193 et in SJ 2005 I 152; Bruchez/Mangold/Schwaab, op. cit. , n. 3 ad art. 336 CO). Le licenciement n'est en principe pas abusif lorsque le travailleur présente des manquements ou des défauts de caractère qui nuisent au travail en commun (forte personnalité, agressivité, grossièreté, etc.; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_130/2016 du 25 août 2016 consid. 2.2; 4A\_309/2010 du 6 octobre 2010 consid. 2.4-6; Dunand, Commentaire du contrat de travail, 2022, n. 32 ad art. 336 CO). Le congé notifié en raison du caractère conflictuel de l'employé n'est pas abusif, lorsque l'employeur a au préalable pris toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit en vertu de l'art. 328 CO (Perrenoud, Commentaire romand, Code des obligations I, 2021, n. 20 ad art. 336 CO). Rien n'empêche un employeur, confronté à une ambiance de travail tendue, de chercher à rétablir la situation en licenciant un ou plusieurs des employés concernés dans la mesure où les articles 336 al. 1 let. a CO et 328 CO sont respectés. Il n'est ainsi pas abusif de licencier un employé après que celui-ci a provoqué une altercation (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_217/2016 du 19 janvier 2017 consid. 4.2). 5.1.3 L'art. 336 al. 1 let. d CO prévoit que le congé est abusif lorsqu'il est donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Il s'agit du "congé-représailles". Les prétentions résultant du contrat de travail portent notamment sur des salaires, des primes ou des vacances. Le fait que l'employé se plaigne d'une atteinte à sa personnalité ou à sa santé et sollicite la protection de l'employeur peut aussi constituer une telle prétention (cf. art. 328 CO). 5.1.4 En vertu de l'art. 8 CC, la partie congédiée doit prouver le caractère abusif du congé (ATF 123 III 246 consid. 4b; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_587/2023 du 20 août 2024 consid. 5.1.1; 4A\_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.5). En ce domaine, 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. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque le travailleur 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\_185/2024 du 10 septembre 2024 consid. 3.1).

5.2 En l'espèce, l'intimé a formé opposition au congé avant l'échéance du délai de congé et a agi en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, respectant ainsi les conditions formelles de contestation (cf. art. 336b CO). Sur le fond, il considère aujourd'hui que le congé du 9 novembre 2022 n'était pas fondé sur le motif de restructuration économique invoqué, mais qu'il lui a été signifié en réaction à l'altercation survenue le jour même avec son supérieur et par mesure de représailles à celle-ci, alors qu'il n'en portait pas la responsabilité. Il aurait de surcroît été victime d'une chute à cette occasion, lorsque des collaborateurs de l'appelante l'avaient conduit sans ménagement en dehors de locaux de celle-ci pour clore la dispute. A ce propos, la Cour constate, comme le Tribunal, que l'absence de responsabilité de l'intimé dans l'altercation susvisée n'est pas établie, aucun témoin n'ayant notamment confirmé que ce serait son supérieur qui l'aurait initialement agressé verbalement ou physiquement. L'ordonnance pénale rendue à la suite de la plainte déposée par le supérieur de l'intimé en relation avec ces événements, se fondant notamment sur des images de vidéo-surveillance, constate seulement que les deux protagonistes se sont mutuellement poussés et que c'est le supérieur de l'intimé qui est tombé lorsque celui-ci l'a poussé en dernier lieu. Aucune responsabilité prépondérante du supérieur ou de l'appelante dans ces événements n'a été retenue. Il n'est par ailleurs pas établi que l'intimé aurait lui-même chuté lors de ces événements. Si un certificat médical établi le 24 novembre 2022 atteste certes d'un état de santé compatible avec les allégations de celui-ci en ce sens, aucun témoin n'est venu confirmer la survenance d'une telle chute le 9 novembre 2022 et celle-ci ne ressort pas non plus de l'ordonnance pénale rendue, ni des images de vidéo-surveillance examinées par le Ministère public, ce dernier ayant notamment conclu à l'absence de blessures. Il ne peut donc pas être exclu que l'intimé ait subi une atteinte à sa santé, non pas lors des événements litigieux, mais entre ceux-ci et l'établissement du certificat susvisé. En tous les cas, la thèse de l'intimé selon laquelle il aurait été principalement victime de l'altercation survenue le 9 novembre 2022, avant d'être licencié le jour même, n'est pas établie. Il paraît au contraire vraisemblable que cette altercation est survenue en raison des demandes répétées de l'intimé portant sur des avances de salaire, avances que son supérieur ou l'appelante n'étaient cependant pas tenus de lui accorder. Or, on ne saurait reprocher à l'appelante d'avoir choisi de se séparer d'un collaborateur lui présentant régulièrement des demandes excédant ses droits selon le contrat de travail, surtout si celui-ci était susceptible de se montrer insistant, voire menaçant en cas de refus, ce qui semble effectivement avoir été le cas en l'espèce. La possibilité de nouveaux conflits à ce sujet était susceptible de nuire au bon déroulement des relations de travail et le congé litigieux n'est pas abusif en tant qu'il se fonde sur de tels motifs, conformément aux principes rappelés ci-dessus. L'intimé n'allègue par ailleurs pas que l'appelante aurait pu prendre d'autres mesures que son licenciement pour prévenir de tels risques; on relèvera comme le Tribunal que l'appelante a pris soin de donner à l'intimé son congé non pas par le biais de son supérieur direct, mais par celui d'une autre personne, ce qui dénote une volonté

de sa part d'apaiser le conflit. Au surplus, l'intimé échoue à démontrer que le motif de restructuration pour des raisons économiques invoqué initialement par l'appelante à l'appui du congé était uniquement un prétexte. Comme l'ont souligné les premiers juges, et conformément aux principes rappelés ci-dessus, il est notoire que de nombreuses entreprises ont connu des difficultés économiques pendant et après la crise du Covid-19, en particulier dans le domaine de la restauration. Il est donc parfaitement plausible que tel ait été le cas de l'appelante et que celle-ci ait été contrainte de se séparer de l'intimé également pour de tels motifs, ce qui permet d'exclure le caractère abusif du licenciement litigieux. Les allégations formulées par l'intimé devant le Tribunal, selon lesquelles l'appelante aurait en réalité souhaité qu'il travaille de façon non déclarée pour son compte, ce qu'il aurait refusé et qui aurait entraîné son licenciement, ne sont en revanche étayées par aucun témoignage, ni aucun élément probant. Par conséquent, le caractère abusif du congé litigieux doit en définitive être nié. 5.3 Pour l'ensemble des motifs qui précèdent, le jugement entrepris sera également confirmé en tant qu'il a débouté l'intimé de ses prétentions à une indemnité pour licenciement abusif et celui-ci sera débouté des fins de son appel joint. 6. La valeur litigieuse devant la Cour étant inférieure à 50'000 fr., il ne sera pas perçu de frais judiciaires (art. 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC). Il n'est pas alloué de dépens dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \* PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes : A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 21 mars 2024 par A\_\_\_\_\_ SA contre le jugement JTPH/32/2024 rendu le 19 février 2024 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/25239/2022. Déclare recevable l'appel joint formé par B\_\_\_\_\_ contre ce même jugement. Au fond : Confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens d'appel et d'appel joint. Siégeant : Monsieur Jean REYMOND, président; Monsieur Pierre-Alain L'HÔTE, Madame Filipa CHINARRO, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, 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.