

# **GE\_GERICHTE C/4742/2018 vom 5. Februar 2020**

GE Cour de justice, 2020-02-05, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_4742\\_2018](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_4742_2018)

FR: GE\_GERICHTE C/4742/2018 du 5 février 2020

IT: GE\_GERICHTE C/4742/2018 del 5 febbraio 2020

## **Regeste**

CO.337.al1; CO.337c.al1; CO.337c.al3

## **Erwägungen**

### **E. 2**

Aux termes de sa réponse, l'intimé a formé un appel joint (art. 313 al. 1 CPC) puisqu'il demande à ce que la Cour se prononce s'agissant du montant de l'indemnité octroyée par le Tribunal concernant la résiliation immédiate injustifiée de son contrat de travail.

#### **E. 2.1**

Selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être écrit et motivé. Il incombe à l'appelant de démontrer le caractère erroné de la motivation attaquée. Pour satisfaire à cette exigence, il ne suffit cependant pas de renvoyer aux moyens soulevés en première instance, ni de se livrer à des critiques toutes générales de la décision attaquée. Sa motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que le recourant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1). Dans les causes soumises à la procédure simplifiée, la motivation de l'appel peut être brève et succincte (Message du Conseil fédéral relatif au code de procédure civile suisse, FF 2006 6841, p. 6980; Hohl, Procédure civile, t. II, 2010, n. 2408). Le fait que le juge d'appel applique le droit d'office (art. 57 CPC) ne supprime toutefois pas l'exigence de motivation consacrée à l'art. 311 CPC (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_463/2014 du 23 janvier 2015 consid. 1; CAPH/184/2015 du 9 novembre 2015 consid. 2.1). La motivation est une condition de recevabilité de l'appel prévue par la loi, qui doit être examinée d'office. Si elle fait défaut, le Tribunal cantonal supérieur n'entre pas en matière sur l'appel (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_651/2012 du

#### **E. 2.2**

En l'espèce, l'intimé conclut sur appel joint à ce que la Cour condamne l'appelante à lui verser "une juste indemnité". Il ne reprend dès lors pas sa conclusion de première instance, par laquelle il chiffrait sa prétention à hauteur de 21'060 fr. bruts, correspondant à quatre mois de salaire. Conformément à la jurisprudence rappelée ci-dessus, cette conclusion, laquelle porte sur une prestation en argent, aurait dû être chiffrée, comme le relève à juste titre l'intimée sur appel joint. Contrairement à ce que soutient l'intimé, la maxime inquisitoire sociale ne lui est d'aucun secours pour pallier l'absence de conclusions formelles chiffrées. Elle n'impose pas au juge d'attirer l'attention du travailleur, d'ailleurs assisté d'un avocat durant toute la procédure, sur le caractère irrecevable de ses conclusions, alors que les exigences y relatives sont ancrées aux art. 84 ss CPC et dans la jurisprudence. Par conséquent, l'appel joint est irrecevable. 3. L'appel peut être formé pour violation du

droit et constatation inexacte des faits (art. 310 let. a et b CPC). Le juge d'appel dispose d'un pouvoir de cognition complet et revoit librement les questions de fait comme les questions de droit. En particulier, il 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 (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3; CAPH/128/2019 du 30 juillet 2019 consid. 2). 4. 4.1 Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et les moyens de preuves nouveaux ne sont pris en considération en appel que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et s'ils ne pouvaient pas être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b). 4.2 En l'espèce, les pièces nouvelles déposées et les allégués nouveaux formés par l'appelante en appel concernent des faits survenus après le prononcé du jugement de première instance. Partant, ils sont recevables, sans préjudice de leur pertinence. 5. En premier lieu, l'appelante reproche au Tribunal une constatation inexacte des faits concernant le caractère injustifié du licenciement avec effet immédiat. Elle soutient l'existence de justes motifs justifiant le licenciement immédiat. 5.1 L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO). Ce droit de résiliation est univoque, inconditionnel et irrévocable dans son exercice (Gloor, in *Commentaire du contrat de travail*, 2013, n. 6 s. ad art. 337 CO; Subilia/Duc, *Droit du travail*, 2ème éd., 2010, p. 613; Carruzo, *Le contrat de travail*, 2009, n. 1 ad art. 337 CO; Wyler/Heinzer, *Droit du travail*, 3ème éd., 2014, p. 595; Witzig, *Droit du travail*, 2018, N 849 s.). Son notament 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). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 in initio CO). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 351 consid. 4; CAPH/95/2019 du 24 mai 2019 consid. 3.1; Wyler, op. cit., p. 571; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, *Commentaire du contrat de travail*, 2005, n. 1 ad art. 337c CO; Aubert, in *Commentaire romand, Code des obligations I*, 2012, n. 3 ad art. 337 CO). Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_124/2017 du 31 janvier 2018 consid. 3.1 et les références citées, publié in *SJ* 2018 I p. 318; 4A\_287/2017 du 13 octobre 2017 consid. 4.1). 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 142 III 579 consid. 4.2; 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 153 consid. 1; 124 III 25 consid. 3; CAPH/95/2019 du 24 mai 2019 consid. 3.1). Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 p. 304 s.; 130 III 28 consid. 4.1 p. 31; 129 III 380 consid. 2 130 III 28 consid. 4.1 p. 31 et les arrêts cités; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_559/2016 du 18 janvier 2017 consid. 5.1). Le juge, pour apprécier s'il existe de justes motifs, applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF 142 III 579 consid. 4.2 et les arrêts cités). Il est donc difficile d'établir un catalogue de

comportements susceptibles de justifier un congé immédiat (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_287/2017 précité, *ibid*; 4A\_397/2014 du 17 décembre 2014 consid. 3.1 in fine). Le Tribunal fédéral a refusé de poser des règles rigides sur le nombre et le contenu des avertissements qui doivent précéder un licenciement immédiat, lorsque le manquement imputable au travailleur n'est pas assez grave pour justifier une telle mesure sans avertissement. Il a rappelé que ce n'est pas l'avertissement en soi, fût-il assorti d'une menace de résiliation immédiate, qui justifie un tel licenciement, mais bien le fait que l'attitude du travailleur ne permet pas, selon les règles de la bonne foi, d'exiger de l'employeur la continuation des rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé. Ce comportement pourra certes résulter de la réitération d'actes contraires aux obligations contractuelles, mais savoir s'il y a gravité suffisante à cet égard restera toujours une question d'appréciation (ATF 127 III 153 consid. 1c; CAPH/243/2006 du 8 décembre 2006 consid. 4.1.3). Dans son appréciation, le juge doit notamment tenir compte de la position et de la responsabilité du travailleur, du type et de la durée des rapports contractuels, de la nature et de l'importance des manquements (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 351 consid. 4a), ou encore du temps restant jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 142 III 579 consid. 4.2). La position de l'employé, sa fonction et les responsabilités qui lui sont confiées peuvent entraîner un accroissement des exigences quant à sa rigueur et à sa loyauté; cela peut valoir pour un cadre comme pour une caissière de supermarché (ATF 130 III 28 consid. 4.1; 108 II 444 consid. 2b; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_206/2019 du 29 août 2019 consid. 4.2.1.; 4A\_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.2.1; 4A\_177/2017 du 22 juin 2017 consid. 2.3).

5.2 La partie qui entend se prévaloir de justes motifs doit le faire en principe sans délai, par quoi il faut entendre une manifestation de volonté intervenant après un bref temps de réflexion ; une trop longue attente comporterait la renonciation à se prévaloir de ce moyen. La durée dépend des circonstances, mais un délai d'un à trois jours ouvrables est présumé approprié (ATF 138 I 113 consid. 6.3.1; 127 III 310 consid. 4b; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_559/2016 du 18 janvier 2017 consid. 4.1). Un délai supplémentaire n'est accordé à celui qui entend résilier le contrat que lorsque les circonstances particulières du cas concret exigent d'admettre une exception à cette règle (par exemple attendre le retour de l'employé fautif de ses vacances (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_236/2012 du 2 août 2012) ou lorsque au sein d'une personne morale la décision de licenciement relève de la compétence d'un organe constitué de plusieurs membres (ATF 130 III 28 , consid. 4.4; arrêts du Tribunal fédéral 4C.364/2001 du 19 juillet 2002; 4C.345/2001 du 16 mai 2002; Gloor, in *Commentaire du contrat de travail*, 2013, n. 69 ad art. 337 CO; Subilia/Duc, *op. cit.*, pp. 625 ss ; Carruzzo, *op. cit.*, n. 1 ad art. 337 CO; Wyler, *op. cit.*, p. 592 ; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, *op. cit.*, n. 11 ad art. 337 CO; Aubert, *op. cit.*, n. 11 ad art. 337 CO). Il est exclu d'invoquer comme justes motifs de congé immédiat des circonstances qui sont apparues après la déclaration de résiliation du contrat (ATF 121 III 467 consid. 5a). En procédure, il est toujours possible d'invoquer encore d'autres circonstances qui existaient au moment de la résiliation, mais qui n'avaient pas pu être invoquées parce qu'elles n'étaient pas ou ne pouvaient pas être connues de l'auteur de la résiliation (ATF 142 III 579 consid. 4.3; 124 III 25 consid. 3c; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_610/2018 du 29 août 2019 consid. 4.2.1.; 4A\_372/2016 du 2 février 2017 consid. 5.1.2). Il faut donc se demander, dans un tel cas, si les circonstances antérieures, non invoquées au moment du licenciement immédiat, auraient pu conduire l'employeur, s'il les avait connues, à admettre que le rapport de confiance était rompu et à résilier le contrat de travail avec effet immédiat (ATF 124 II 25 consid. 3b). La résiliation du contrat avec effet immédiat, qu'elle soit ou non justifiée, met

fin au contrat de travail dès sa réception par son destinataire ( CAPH/95/2019 du 24 mai 2019 consid. 3.1; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 596; Aubert, op. cit., n. 1 ad art. 337c CO; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, op. cit., n. 4 ad art. 337 CO). Le contrat prend ainsi fin en fait et en droit (ATF 121 III 64 consid. 2b; 117 II 270 consid. 3b). 5.3 A raison de son obligation de fidélité, le travailleur est tenu de sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO) et, par conséquent, de s'abstenir de tout ce qui peut lui nuire économiquement (ATF 140 V 521 consid. 7.2.1; 117 II 560 consid. 3a; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_212/2013 du 10 octobre 2013 consid. 2.2). L'obligation de fidélité complète l'obligation de travailler en ce sens qu'elle confère au travail un but, des objectifs: la défense des intérêts de l'employeur (ATF 140 V 521 consid. 7.2.1 ibidem; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_559/2016 précité, ibid;). La violation d'une obligation découlant du contrat de travail peut par exemple découler de la violation du devoir de fidélité et justifier un congé immédiat (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 127 III 351 consid. 4a; 121 III 467 consid. 4; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.1), l'obligation de loyauté ou de discrétion ou celle d'offrir sa prestation de travail. Un acte agressif, une menace, voire des insultes, peut, selon les circonstances, justifier ou non un licenciement immédiat (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.3; 4C.247/2006 du 27 octobre 2006 consid. 2.6; 4C.435/2004 du 2 février 2005 consid. 4.4). La jurisprudence a souligné que, lorsqu'un employé porte sérieusement atteinte aux droits de la personnalité de l'un de ses collègues, il viole gravement une des obligations découlant du contrat de travail (art. 321a CO), de sorte qu'une résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO peut s'imposer (ATF 127 III 351 consid. 4b/dd et les références citées; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_60/2014 précité consid. 3.1). Selon la jurisprudence, même si le contrat de travail contient une clause de prohibition de concurrence, le travailleur ne viole pas son devoir de fidélité, si, envisageant avec d'autres de fonder une entreprise concurrente, il entreprend des préparatifs avant que le contrat de travail ne prenne fin, pour autant cependant qu'il ne commence pas à concurrencer son employeur, à débaucher des employés ou à détourner de la clientèle (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_397/2014 du 17 décembre 2014 consid. 3.1 ; 4A\_212/2013 du 10 octobre 2013 consid. 2.2; ATF 138 III 67 consid. 2.3.5). 5.4 Selon l'art. 8 CC, chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit. Pour toutes les prétentions relevant du droit privé fédéral, l'article 8 CC répartit le fardeau de la preuve, auquel correspond en principe le fardeau de l'allégation, et les conséquences de l'absence de preuve ou d'allégation (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_61/2011 du 26 avril 2011 consid. 2 et les références citées; Hohl, Procédure civile, tome I, 2 ème éd., 2016, n. 2085 ss). Un fait n'est établi que si le juge en est convaincu (ATF 131 III 222 ; 104 II 216 ; CAPH/14/2019 consid. 3.1.1). Le Tribunal établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées (art. 157 CPC). Ce faisant, il décide d'après sa conviction subjective personnelle si les faits se sont produits ou non, c'est-à-dire s'ils sont prouvés ou non ( CAPH/14/2019 consid. 3.1.1; Hohl, op. cit., n. 1105). Le juge forge sa conviction sur la base de sa seule appréciation de toutes les preuves qui auront été réunies au cours de la phase probatoire ( CAPH/14/2019 consid. 3.1.1; Jeandin, L'administration des preuves, in Le Code de procédure civile, aspects choisis, 2011, p. 93). Les moyens de preuve à la disposition des parties sont notamment le témoignage, les titres et l'interrogatoire et la déposition des parties (art. 168 al. 1 CPC). L'interrogatoire et la déposition des parties sont de même rang et de même force probante, laquelle est équivalente au témoignage ( CAPH/14/2019 consid. 3.1.1; Bühler, Commentaire bernois, 2012, n. 14 et ss ad art. 191-192 CPC). De simples allégations de partie, fussent-elles même

plausibles, ne suffisent pas à prouver un fait, à moins qu'elles ne soient corroborées par des pièces qui accréditent la thèse soutenue (arrêt du Tribunal fédéral 5A\_4114/2012 du 19 octobre 2012 consid 7.3). 5.5 En l'espèce, il ressort du courrier de résiliation des rapports de travail du 13 septembre 2017 que l'intimé a été licencié avec effet immédiat en raison du fait que des élèves s'étaient plaints auprès de la direction de ce qu'il avait tenu des propos dénigrants envers C\_\_\_\_\_, malgré les deux avertissements qui lui avaient déjà été signifiés, respectivement le 16 août 2017, pour des propos injurieux tenus à l'encontre d'un de ses collègues, et le 31 août 2017, pour l'envoi de photos intimes prises à l'insu de C\_\_\_\_\_. En outre, l'appelante se prévaut également d'avoir appris à la même occasion que l'intimé avait fait la promotion d'un stage organisé par une structure concurrente le 10 septembre 2017. S'agissant de ce dernier motif, comme le relève à juste titre le Tribunal, l'appelante n'a pas allégué que des élèves auraient quitté l'Académie après la participation à ce stage, de sorte qu'il n'y a pas de violation de la clause de non-concurrence. Par ailleurs, l'appelante elle-même a indiqué lors de son audition par le Tribunal qu'il ne s'agissait pas d'un acte répréhensible, de sorte que cet élément ne peut pas être considéré comme un manquement grave justifiant un licenciement immédiat. L'appelante a principalement fondé la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail sur la réitération des propos dénigrants de l'intimé à l'encontre de la direction, tenus non plus seulement à l'interne mais également auprès de la clientèle. Elle fait grief au Tribunal d'avoir considéré qu'elle n'avait pas prouvé l'existence de tels propos désobligeants, qu'elle ne les avait pas vérifiés avant de procéder au licenciement immédiat de l'intimé et qu'elle n'avait pas démontré la réitération du comportement reproché. S'agissant du premier avertissement, soit du courrier du 16 août 2017, il concerne des faits intervenus les 8 et 19 juillet 2017. Comme le relève à juste titre le Tribunal, cet avertissement a été notifié suite à des propos dénigrants tenus par l'intimé à l'encontre d'un de ses collègues. L'appelante estime que C\_\_\_\_\_ était également visé par ces insultes car l'intimé lui manquait de respect par rapport à ses décisions. Or, le fait d'insulter un de ses collègues, même en prenant à partie son supérieur, n'implique pas nécessairement un comportement dénigrant à l'encontre de ce dernier. Par ailleurs, la Cour relève que cet avertissement n'est intervenu qu'un mois après la survenance des faits. Force est dès lors de constater que l'appelante ne les considérait pas comme particulièrement dérangeants, puisqu'ils n'ont pas fait l'objet d'un rappel à l'ordre immédiat. Il ressort en outre de l'instruction que l'intimé s'est excusé et qu'il n'a plus tenu de propos dénigrants à l'encontre de son collègue depuis lors. Concernant le deuxième avertissement, intervenu oralement le 31 août 2017, l'appelante n'a pas apporté la preuve que l'intimé était à l'origine de la diffusion de photos intimes de C\_\_\_\_\_ auprès de ses élèves, faits que le précité conteste. Il ressort de la procédure que des photographies de C\_\_\_\_\_ ont certes circulé, sans qu'il soit toutefois possible de déterminer leur expéditeur. La plainte pénale déposée par le précité notamment à l'encontre de l'intimé a par ailleurs fait l'objet d'une ordonnance de non-entrée en matière, dès lors qu'il n'était pas possible de déterminer qui était l'auteur des publications D\_\_\_\_\_ [réseau social] et le détenteur du numéro de téléphone brésilien à l'origine du groupe H\_\_\_\_\_ [réseau social de communication] . L'appelante se prévaut aussi de la transmission du dossier militaire de C\_\_\_\_\_. Elle se base sur le courrier de I\_\_\_\_\_ du 7 novembre 2017, dans lequel celui-ci indique avoir reçu de la part de l'intimé ledit dossier militaire. Toutefois, une telle attestation écrite constitue une allégation de partie, non prouvée, puisque I\_\_\_\_\_ n'a pas été entendu en qualité de témoin par le Tribunal. Cette attestation n'a dès lors aucune force probante. Par ailleurs, l'appelante n'a offert aucun moyen de preuve visant à démontrer son allégation, alors que le fardeau de la

preuve lui incombait. De plus, ce motif n'a pas fait l'objet d'une mise en garde de l'appelante, dans le second avertissement signifié à l'intimé. Il s'ensuit que le motif, pour autant qu'il eût pu être invoqué par l'appelante, n'a pas été démontré. L'appelante fait encore mention du témoignage de G \_\_\_\_\_, à teneur duquel l'intimé lui aurait dit que ce serait mieux qu'il prenne la place de C \_\_\_\_\_ et aurait critiqué ce dernier. Or, de tels propos ne suffisent pas à justifier le prononcé d'un licenciement immédiat, ce d'autant moins que l'appelante a échoué à démontrer que l'intimé les aurait réitérés à la suite de l'avertissement oral du 31 août 2017. A défaut d'une telle preuve, il ne peut être retenu que l'intimé aurait persisté dans le comportement reproché lors de l'avertissement en cause. En ce qui concerne l'existence de propos dénigrants à l'encontre de C \_\_\_\_\_, le Tribunal a entendu différents témoins requis par l'appelante. Le témoin N \_\_\_\_\_ a notamment indiqué qu'il n'était pas certain que le groupe H \_\_\_\_\_ [réseau social de communication] mis en cause était administré par l'intimé et qu'il ignorait également qui en faisait partie. Le témoin J \_\_\_\_\_ a quant à elle indiqué qu'elle n'avait pas pu vérifier les faits, à savoir l'existence de plaintes de clients à l'encontre de l'intimé, car elle ne se trouvait pas sur place à l'Académie, et qu'il en allait de même s'agissant de E \_\_\_\_\_. Le témoin G \_\_\_\_\_ a de son côté indiqué qu'il n'avait pas demandé le nom du professeur incriminé mais en avait déduit qu'il s'agissait de l'intimé, sans pour autant le vérifier. Quant au témoin K \_\_\_\_\_, il a indiqué qu'ils discutaient uniquement de \_\_\_\_\_ [discipline enseignée] ou de futurs projets avant les cours. Au vu de ce qui précède, aucun des témoins entendus n'a donc pu confirmer l'existence de propos dénigrants tenus par l'intimé à l'encontre de C \_\_\_\_\_. De plus, le témoin J \_\_\_\_\_ a confirmé l'absence de vérification par l'appelante des propos prétendument tenus par l'intimé avant de procéder à son licenciement. L'appelante allègue avoir procédé à une telle vérification en ayant décidé d'interroger l'intimé le 13 septembre 2017, lequel avait confirmé les faits, avant de lui signifier son licenciement, propos que l'intimé conteste. En tout état, il appartenait à l'appelante de vérifier les dires de ses clients et de procéder à des investigations nécessaires pour déterminer l'auteur de ceux-ci et s'assurer qu'il s'agissait de l'intimé, avant de prendre la décision, radicale, de licencier de manière immédiate le contrat de travail la liant à l'intimé. Au vu de ce qui précède, l'appelante n'était pas fondée à justifier un licenciement immédiat sur la base de propos allégués dénigrants tenus de manière réitérée par l'intimé, la preuve de ceux-ci n'ayant pas été apportée. Finalement, l'appelante se prévaut en appel de faits nouveaux et de pièces nouvelles, dont notamment des extraits d'une page D \_\_\_\_\_ [réseau social] appartenant à "B \_\_\_\_\_", datés du 30 mars 2019. Comme rappelé ci-dessus, l'employeur peut faire valoir ultérieurement des motifs différents de ceux indiqués concomitamment au licenciement immédiat, pour autant que ces motifs reposent sur des faits survenus avant le prononcé du licenciement et restés alors ignorés de lui. Or, en l'occurrence, les commentaires publiés sur la page D \_\_\_\_\_ [réseau social] sont datés du 30 mars 2019, soit une date largement postérieure à celle du licenciement immédiat de l'intimé. Par conséquent, ces faits ne permettent pas non plus de justifier le caractère immédiat du licenciement. En tout état de cause, il n'est pas démontré que le titulaire de ce compte soit l'intimé, ce que l'appelante admet elle-même en utilisant, dans son écriture d'appel, l'adverbe "vraisemblablement". 5.6 Partant, l'appelante a échoué à apporter la preuve de l'existence de justes motifs justifiant le licenciement avec effet immédiat de l'intimé, de sorte que le jugement entrepris sera confirmé sur ce point. 6. Le Tribunal a condamné l'appelante à verser à l'intimé la somme brute de 8'248 fr. 50, plus intérêts moratoires à 5% l'an à compter du 31 octobre 2017, à titre de salaire durant le délai de congé. 6.1 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). La prétention du travailleur fondée sur l'art. 337c al. 1 CO est une créance en dommage-intérêts qui inclut non seulement le salaire, y compris en nature, mais également la compensation des autres avantages résultant du contrat de travail, tels que les gratifications ou les indemnités de départ (arrêts du Tribunal fédéral 4C.321/2005 du 27 février 2006 consid. 8.3; 4C.127/2002 du 3 septembre 2002 consid. 4.1 et les références). Le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service (art. 335c al. 1 CO). Ces délais peuvent être modifiés par accord écrit ; des délais inférieurs à un mois ne peuvent toutefois être fixés que par convention collective et pour la première année de service (art. 335c al. 2 CO). 6.2 En l'espèce, les relations de travail entre l'intimé et l'appelante ont été résiliées sans juste motif par cette dernière. Partant, l'intimé a droit au paiement du salaire durant le délai de congé, soit du 13 septembre au 31 octobre 2017, le délai de congé étant d'un mois pour la fin d'un mois puisque l'intimé se trouvait dans sa première année de service lors de son licenciement. Le calcul effectué par le Tribunal n'étant pas remis en cause par l'appelante, les chiffres 2 et 3 du dispositif du jugement entrepris seront confirmés.

## **E. 7**

L'appelante fait finalement grief au Tribunal des prud'hommes d'avoir violé l'article 337c al. 3 CO en accordant à l'intimé une indemnité pour licenciement immédiat injustifié de 1'000 fr. nets.

### **E. 7.1**

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). Cette indemnité s'ajoute aux droits découlant de l'art. 337c al. 1 CO. Elle est de même nature que celle de l'art. 336a CO et est à la fois réparatrice et punitive, s'apparentant à une peine conventionnelle (ATF 135 III 405 consid. 3.1). Elle est en principe due en cas de licenciement immédiat injustifié, mais elle peut être refusée dans des circonstances particulières, par exemple lorsque tout manquement de l'employeur ou tout reproche d'un autre ordre est exclu (ATF 116 II 300 consid. 5a) ou encore lorsque la faute concomitante de l'employé est grave (ATF 120 II 243 consid. 3e). Pour fixer cette indemnité, le juge prend en considération la gravité de la faute de l'employeur et de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur, 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; aucun de ces facteurs n'est décisif en lui-même (ATF 135 III 405 consid. 3.1; 123 III 391 consid. 3c; 121 III 64 consid. 3c; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_215/2011 du 2 novembre 2011 consid. 7.2). 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 (art. 4 CC).

### **E. 7.2**

En l'espèce, aucune circonstance particulière ne justifie de s'écarter du principe de l'octroi d'une telle indemnité. En effet, le licenciement immédiat de l'intimé était injustifié. Par

ailleurs, il n'a pas pu être démontré que ce dernier a commis de faute concomitante, bien que son comportement à l'égard de ses collègues et de ses supérieurs ait été discutable. Contrairement à ce que les parties allèguent, il n'est pas contradictoire que le Tribunal ait à la fois retenu que le licenciement immédiat était injustifié et alloué une indemnité de 1'000 fr. nets seulement, au vu de toutes les circonstances du cas d'espèce, en particulier la courte durée, de quatre mois seulement, des rapports de travail des parties. Ce montant apparaît dès lors proportionné au cas d'espèce.

### **E. 7.3**

Partant, le chiffre 4 du jugement entrepris sera également confirmé.

### **E. 8**

Des frais de justice compris entre 200 fr. et 10'000 fr. sont perçus dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes lorsque la valeur litigieuse excède 75'000 fr. devant le Tribunal des prud'hommes et 50'000 fr. devant la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice (art. 116 CPC et 19 al. 3 let. c LaCC). En l'espèce, la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr. Par conséquent, il n'y a pas lieu de percevoir des frais judiciaires d'appel. Par ailleurs, s'agissant d'une cause soumise à la juridiction prud'homale, il n'est alloué ni dépens ni indemnité pour couvrir les frais de représentation (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \* PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes groupe 5 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 13 mai 2019 par A\_\_\_\_\_ SARL contre le jugement JTPH/118/2019 rendu le 28 mars 2019 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/4742/2018-5. Déclare irrecevable l'appel joint formé le 17 juin 2019 par B\_\_\_\_\_ contre le même jugement. Au fond : Confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Dit qu'il n'est pas perçu de frais ni alloué de dépens. Siégeant : Madame Nathalie LANDRY-BARTHE, présidente; Madame Anne-Christine GERMANIER, juge employeur; Madame Shirin HATAM, juge salariée; 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.