



## POUVOIR JUDICIAIRE

C/10386/2018-3

CAPH/23/2020

**ARRÊT****DE LA COUR DE JUSTICE****Chambre des prud'hommes****DU 3 FEVRIER 2020**

Entre

A\_\_\_\_\_ SA, sise \_\_\_\_\_ [GE], appelante et intimée sur appel joint d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 30 août 2019 (JTPH/322/2019), comparant par M<sup>c</sup> David AUBERT, avocat, rue Robert-Céard 13, 1204 Genève, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

et

**Monsieur B**\_\_\_\_\_, domicilié \_\_\_\_\_ (France), intimé et appelant sur appel joint, comparant par M<sup>c</sup> Jacques EMERY, avocat, ER&A, boulevard Helvétique 19, 1207 Genève, en l'Étude duquel il fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 4 février 2020.

---

---

**EN FAIT**

- A.** Par jugement JTPH/322/2019 du 30 août 2019, reçu par les parties le 2 septembre 2019, le Tribunal des prud'hommes a déclaré recevable la demande formée le 13 août 2018 par B\_\_\_\_\_ à l'encontre de A\_\_\_\_\_ SA (chiffre 1 du dispositif), condamné celle-ci à verser à B\_\_\_\_\_ la somme brute de 11'791 fr. 35, avec intérêt à 5% dès le 19 mai 2017, à titre de salaire (9'301 fr. 20), de treizième salaire (373 fr. 35) et de déduction salariale injustifiée relative aux jours de vacances pris en trop par B\_\_\_\_\_ (2'116 fr. 80) (ch. 2), et la somme nette de 1'139 fr. 15, avec intérêts à 5% dès le 19 mai 2017, à titre de déduction salariale injustifiée relative à un dommage (ch. 3), condamné A\_\_\_\_\_ SA à délivrer à B\_\_\_\_\_ un certificat de travail complet et conforme (ch. 4), invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 5), dit qu'il n'était pas perçu de frais, ni alloué de dépens (ch. 6), et débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 7).
- B.**
- a.** Par acte déposé le 20 septembre 2019 au greffe de la Cour de justice, A\_\_\_\_\_ SA appelle de ce jugement, dont elle sollicite l'annulation du chiffre 2 de son dispositif. Cela fait, elle conclut à sa condamnation à verser à B\_\_\_\_\_ 1'392 fr. 30 bruts, avec intérêts à 5% dès le 19 mai 2017, à titre de déduction salariale injustifiée relative aux jours de vacances pris en trop par B\_\_\_\_\_ et au déboutement de ce dernier de toutes ses conclusions.
- b.** Par courrier du 24 septembre 2019, reçu le lendemain par B\_\_\_\_\_, la Cour lui a imparti un délai de trente jours pour répondre à cet appel.
- c.** Dans sa réponse du 25 octobre 2019, B\_\_\_\_\_ conclut au rejet de cet appel.
- Il forme également un appel joint, sollicitant l'annulation du jugement entrepris et la condamnation de A\_\_\_\_\_ SA à lui verser 27'200 fr., avec intérêts à 5% dès le 19 mai 2017, sous suite de frais et dépens.
- d.** Dans sa réponse sur appel joint, A\_\_\_\_\_ SA conclut au déboutement de B\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions.
- e.** Par avis du greffe du 3 décembre 2019, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger, B\_\_\_\_\_ n'ayant pas fait usage de son droit de répliquer à l'appel joint.
- C.** Les faits pertinents suivants résultent du dossier:
- a.** A\_\_\_\_\_ SA est une société anonyme inscrite au Registre du commerce de Genève, dont le but est le transport de marchandises par tous moyens, la manutention et l'entreposage de celles-ci.

---

C\_\_\_\_\_ en est l'administratrice présidente et la directrice générale et D\_\_\_\_\_ en est l'administrateur secrétaire et le directeur, tous deux avec signature individuelle.

**b.** Par contrat du 11 octobre 2016, A\_\_\_\_\_ SA a engagé, à temps plein, B\_\_\_\_\_, né le \_\_\_\_\_ 1960, en qualité de déclarant en douane à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2016, pour un salaire mensuel brut de 6'800 fr., versé treize fois l'an après un temps d'essai de trois mois.

B\_\_\_\_\_ bénéficiait de quatre semaines de vacances par an. Les vacances prises d'avance devaient être déduites du salaire, si l'employé quittait la société avant la période de référence.

Pendant la première année de service, le délai de congé était d'un mois pour la fin d'un mois.

**c.** Les rapports professionnels entre C\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ se sont peu à peu détériorés.

C\_\_\_\_\_, représentant A\_\_\_\_\_ SA, a déclaré que B\_\_\_\_\_ refusait de suivre les instructions et avait une attitude négative. Leurs discussions s'envenimaient, car il la provoquait, afin se faire licencier. La situation était invivable. Des employés et des clients s'étaient plaint du comportement de B\_\_\_\_\_. Il utilisait son téléphone portable de manière exagérée et se plaignait de l'organisation de la société. Plusieurs avertissements oraux lui avaient été donnés.

B\_\_\_\_\_ a déclaré que le ton montait lorsqu'il parlait à C\_\_\_\_\_, car elle ne le laissait pas s'exprimer. Il était un peu fâché contre deux collègues, soit Messieurs E\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_, mais il avait maintenu des relations de travail normales avec eux. Tous les collaborateurs traitaient C\_\_\_\_\_ de "vieille folle". Il avait indiqué à E\_\_\_\_\_ que si la situation ne s'arrangeait pas, il quitterait la société.

Entendue en qualité de témoin, G\_\_\_\_\_, employée de A\_\_\_\_\_ SA depuis 2012, a indiqué qu'il y avait eu des altercations entre B\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_. Selon le témoin, ce dernier avait une attitude irrespectueuse envers son employeur et un comportement parfois "limite" avec les clients. En revanche, il n'avait pas de problème avec ses collègues. Il utilisait beaucoup son téléphone portable pendant les heures de travail. Elle ne savait pas si A\_\_\_\_\_ SA lui avait donné des avertissements. B\_\_\_\_\_ ne lui avait jamais dit vouloir être licencié, mais il agissait comme tel.

Le témoin H\_\_\_\_\_, employé de A\_\_\_\_\_ SA de 1988 à 1999, puis de septembre 2016 à juillet 2017, a confirmé que la relation entre B\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_ s'était vite dégradée, en raison de leurs forts caractères. Cette dernière faisait souvent des reproches à B\_\_\_\_\_ sur la qualité de son travail. Le ton montait rapidement entre eux. B\_\_\_\_\_ exécutait correctement son travail, ne refusait pas d'aider ses

---

collègues et consultait son téléphone portable de manière mesurée, de sorte que le témoin ne comprenait pas les critiques de C\_\_\_\_\_. De manière générale, celle-ci s'énervait facilement et haussait le ton à l'encontre de ses interlocuteurs. Il n'avait pas entendu B\_\_\_\_\_ dire qu'il souhaitait se mettre en arrêt maladie.

Selon le témoin I\_\_\_\_\_, assistante administrative auprès de A\_\_\_\_\_ SA d'octobre 2015 à octobre 2018, il y avait souvent eu des altercations entre C\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_, mais elle ne connaissait pas les raisons de celles-ci. Elle ne savait pas si A\_\_\_\_\_ SA avait donné des avertissements à ce dernier. Elle-même n'avait pas eu de problème avec B\_\_\_\_\_.

Entendu en qualité de témoin, E\_\_\_\_\_, employé de A\_\_\_\_\_ SA depuis 2014, a confirmé que les relations entre la direction de celle-ci et B\_\_\_\_\_ s'étaient rapidement dégradées. Sa relation avec ce dernier s'était également détériorée. La fille de B\_\_\_\_\_ avait été engagée par A\_\_\_\_\_ SA, mais cela s'était mal passé, créant ainsi un "petit froid". B\_\_\_\_\_ estimait qu'une personne supplémentaire devait être engagée, compte tenu de la masse de travail, ce qui avait contribué à créer des tensions avec la direction de A\_\_\_\_\_ SA. B\_\_\_\_\_ lui avait dit vouloir "pousser à bout" son employeur, afin d'être licencié. Le témoin ne se rappelait pas des termes employés, mais B\_\_\_\_\_ en avait marre de la situation.

Selon le témoin F\_\_\_\_\_, employé de A\_\_\_\_\_ SA, sa relation avec B\_\_\_\_\_ s'était modifiée à la suite du licenciement de sa fille. Ce dernier n'était pas désagréable avec lui. Il avait appelé B\_\_\_\_\_ pour une question d'ordre professionnelle, mais ce dernier n'avait pas répondu. G\_\_\_\_\_ lui avait alors indiqué qu'il refusait de lui parler en raison du licenciement précité. Finalement, B\_\_\_\_\_ l'avait rappelé et avait répondu à sa question. Ce dernier était compétent. Il disait vouloir se faire licencier en menant une "guerre psychologique" contre C\_\_\_\_\_.

**d.** En février 2017, A\_\_\_\_\_ SA s'est acquittée en mains de sa cliente, J\_\_\_\_\_ LTD, de la somme de 1'139 fr. 15 à titre de frais d'immobilisation d'un camion à la douane hongroise. B\_\_\_\_\_ avait rempli le certificat de circulation des marchandises afférent, en y annotant la mention "CE" et "HU".

C\_\_\_\_\_ a déclaré que A\_\_\_\_\_ SA avait subi un dommage imputable à B\_\_\_\_\_, qui n'avait pas suivi les instructions de J\_\_\_\_\_ LTD sur la manière de remplir un formulaire. Il y avait inscrit la mention "HU", entraînant un refus des douanes hongroises et l'immobilisation du camion de J\_\_\_\_\_ LTD. B\_\_\_\_\_ avait commis de nombreuses erreurs de dédouanement, mais il ne les reconnaissait jamais.

B\_\_\_\_\_ a déclaré avoir annoté les mentions "CE" et "HU" selon la pratique en vigueur en 2017, mais celle-ci avait changé en début d'année. Les douanes hongroises avaient bloqué le camion de J\_\_\_\_\_ LTD, mais celui-ci était reparti

---

le lendemain à K\_\_\_\_\_ [Hongrie] où le formulaire avec la mention "HU" avait été accepté. Il avait ainsi dédouané correctement la marchandise; il n'avait pas commis d'erreur. C\_\_\_\_\_ s'en était pourtant prise à lui et l'avait injustement accablé.

Entendue en qualité de témoin, L\_\_\_\_\_, comptable auprès de A\_\_\_\_\_ SA de novembre 2016 à novembre 2018, a indiqué ne pas avoir constaté que B\_\_\_\_\_ commettait des erreurs de dédouanement, mais elle en avait entendu parler. On lui avait dit que des amendes douanières avaient été prononcées à cause de lui. B\_\_\_\_\_ n'avait pas commis plus d'erreurs que ses collègues. Elle ne se souvenait pas d'une amende en lien avec J\_\_\_\_\_ LTD.

Le témoin, M\_\_\_\_\_, responsable de la comptabilité auprès de A\_\_\_\_\_ SA depuis novembre 2007, a indiqué être au courant d'une amende douanière en lien avec J\_\_\_\_\_ LTD, sans savoir si celle-ci était liée à l'activité de B\_\_\_\_\_.

H\_\_\_\_\_ et G\_\_\_\_\_ ont confirmé que B\_\_\_\_\_ avait commis quelques erreurs de dédouanement.

**d.** Le matin du 19 mai 2017, une altercation a éclaté entre C\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_, dans le bureau de ce dernier, à laquelle G\_\_\_\_\_ a assisté.

B\_\_\_\_\_ a déclaré que C\_\_\_\_\_ s'était énervée contre lui en raison du traitement d'un dossier et lui avait fait des reproches injustifiés. Il avait alors haussé le ton, sans proférer d'insulte. M\_\_\_\_\_ était intervenu pour arrêter la dispute. A son retour l'après-midi, C\_\_\_\_\_ était dans son bureau et avait sorti tous ses dossiers et mis ceux-ci en désordre; elle s'était mise à crier en le réprimandant sur son travail, prétendant que les dossiers n'avaient pas été préparés correctement. Il avait protesté et elle lui avait répliqué de "fermer sa gueule" et ce, à trois reprises.

C\_\_\_\_\_ a déclaré que cette altercation était due au fait que B\_\_\_\_\_ n'avait pas fait son travail. Il s'était comporté de façon irrespectueuse à son égard en lui hurlant dessus et en l'insultant. Elle était choquée par cet échange et avait craint les réactions de B\_\_\_\_\_. Elle n'avait pas insulté ce dernier.

G\_\_\_\_\_ a indiqué ne pas connaître la raison de cette altercation, précisant que le ton était rapidement monté. B\_\_\_\_\_ criait sur C\_\_\_\_\_, en la traitant de "vieille folle" et en affirmant que sa "réputation [était] faite à Genève", ce que cette dernière avait mal pris; elle était choquée. Il s'agissait d'une agression verbale, mais pas physique. Le témoin ne se souvenait pas des propos de C\_\_\_\_\_ ayant précédés ces insultes, mais ceux-ci n'étaient pas irrespectueux.

Selon I\_\_\_\_\_, présente dans les locaux de A\_\_\_\_\_ SA lors de cette altercation, B\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_ criaient très fort. Elle avait eu peur pour cette dernière, qui, au son de sa voix, semblait déstabilisée, de sorte qu'elle avait fait appel à

M\_\_\_\_\_ pour calmer la situation. Elle-même n'avait pas eu le courage d'intervenir. Elle avait eu peur d'entrer dans le bureau et estimé préférable qu'un homme intervienne. Après cette altercation, C\_\_\_\_\_ avait les larmes aux yeux; elle était affectée.

M\_\_\_\_\_ a indiqué avoir entendu des éclats de voix. A ce moment, I\_\_\_\_\_ l'avait appelé pour lui demander d'intervenir, car elle avait peur que la situation ne dégénère entre C\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_. Il s'était rendu dans le bureau de ce dernier et lui avait rappelé qu'il était sur son lieu de travail et qu'il devait garder son calme. Il n'avait pas constaté de violence physique et n'avait pas entendu les propos échangés. C\_\_\_\_\_ avait l'air en état de choc. Il était ensuite parti et n'avait plus rien entendu.

e. L'après-midi du 19 mai 2017, B\_\_\_\_\_ a été convoqué dans le bureau de D\_\_\_\_\_. C\_\_\_\_\_, L\_\_\_\_\_, N\_\_\_\_\_ et O\_\_\_\_\_, étaient également présents.

Une lettre de licenciement avec effet immédiat a été remise à B\_\_\_\_\_, dont la teneur était la suivante: "*Vous faites montre d'irrespect, d'agressivité et vous avez même insulté divers personnes (collègues et direction) et ce à de multiples reprises. De nombreux avertissements verbaux vous ont été faits ces derniers mois, en raison de cette attitude. [...]. Un paroxysme est survenu aujourd'hui. Vos remarques agressives, votre manque complet de la politesse la plus élémentaire, vos insultes et éclats de voix ont été constatés par tous les collaborateurs présents. La confiance essentielle à une relation de travail a volé en éclat ce jour et nous ne pouvons pas imaginer poursuivre un jour de plus notre collaboration*". Une attestation de travail lui a également été remise, mentionnant uniquement la période durant laquelle il a travaillé pour A\_\_\_\_\_ SA.

B\_\_\_\_\_ a refusé de signer la lettre de licenciement.

Il a déclaré que le contenu de celle-ci était mensonger et que, devant son refus de la signer, D\_\_\_\_\_ s'était énervé et l'avait insulté.

C\_\_\_\_\_ a déclaré avoir eu peur des mauvaises réactions de B\_\_\_\_\_, de sorte qu'elle avait demandé à N\_\_\_\_\_ d'être présent à titre de "garde du corps". D\_\_\_\_\_ avait traité B\_\_\_\_\_ de "salopard"; ces derniers avaient tous deux haussé le ton.

Entendu en qualité de témoin, N\_\_\_\_\_, employé de A\_\_\_\_\_ SA de novembre 2009 jusqu'au printemps 2017, a confirmé avoir assisté à cet entretien sur demande de C\_\_\_\_\_, afin de la protéger, cette dernière craignant la réaction de B\_\_\_\_\_. Après le refus de ce dernier de signer la lettre de licenciement, D\_\_\_\_\_ s'était énervé et avait insisté. B\_\_\_\_\_ avait, à nouveau, refusé et s'était levé pour quitter le bureau, entraînant la colère de D\_\_\_\_\_, qui l'avait alors injurié, notamment en le traitant de "petit salopard". Le témoin ne se souvenait pas

---

des autres insultes prononcées. B\_\_\_\_\_ n'avait pas proféré d'injure. C\_\_\_\_\_ ne s'était pas exprimée durant cet entretien, mais, de manière générale, elle avait une façon de faire peu diplomatique.

Selon O\_\_\_\_\_, employé de A\_\_\_\_\_ SA du 1<sup>er</sup> août 2014 au 31 janvier 2018, la discussion avait été assez dure, mais il ne se souvenait plus si des insultes avaient été proférées. D\_\_\_\_\_ s'était énervé et avait haussé le ton. B\_\_\_\_\_ était resté calme.

L\_\_\_\_\_ a indiqué que des insultes avaient été prononcées par D\_\_\_\_\_, sans se rappeler la teneur de celles-ci. L'ambiance était houleuse; le ton était agressif. Elle ne se souvenait pas si B\_\_\_\_\_ avait aussi proféré des injures. Elle n'avait pas considéré que le comportement de ce dernier pouvait être violent. Il était resté calme, précisant qu'il avait un caractère sanguin.

**g.** Pour la période du 1<sup>er</sup> mai au 19 mai 2017, A\_\_\_\_\_ SA a déduit les montants suivants du revenu mensuel de B\_\_\_\_\_ de 6'800 fr.: 2'215 fr. à titre de "*7,5 jours de vacances pris en trop*", 2'365 fr. en raison de la "*sortie le 19.05*" et 1'139 fr. 15 en raison du "*litige J\_\_\_\_\_ LTD (selon art. 321e CO)*".

La somme brute de 2'460 fr. a été versée à B\_\_\_\_\_ à titre de treizième salaire pour l'année 2017.

**h.** Par courrier du 19 janvier 2018 adressé à A\_\_\_\_\_ SA, B\_\_\_\_\_ a contesté son licenciement immédiat et réclamé le paiement de divers montants.

A\_\_\_\_\_ SA a contesté le contenu du courrier précité.

**i.** Par acte déposé le 14 août 2018 au greffe du Tribunal, après l'échec de conciliation, B\_\_\_\_\_ a assigné A\_\_\_\_\_ SA en paiement de la somme totale de 41'608 fr. 15, avec intérêts à 5% dès le 19 mai 2017, à titre de salaire (9'150 fr.), d'indemnités pour résiliation immédiate injustifiée des rapports de travail (27'200 fr.), de treizième salaire (2'073 fr.), de déductions injustifiées sur son salaire en lien avec ses vacances (2'046 fr.) et un prétendu dommage (1'139 fr. 15). Il a également requis la délivrance d'un certificat de travail complet et conforme aux exigences légales.

Il a soutenu que son licenciement immédiat n'était pas justifié, les faits allégués à l'appui de celui-ci ne constituant pas de justes motifs. Ses rapports professionnels avec C\_\_\_\_\_ s'étaient détériorés, en raison du caractère difficile de cette dernière. Elle lui faisait souvent des reproches infondés sur la qualité de son travail et était agressive. Il avait parfois haussé le ton, mais il ne l'avait jamais insultée. Il avait droit à son salaire, treizième inclus, pour la période du 20 mai au 30 juin 2017, date de la fin du délai de résiliation ordinaire, ainsi qu'à une indemnité pour résiliation immédiate injustifiée. A cet égard, il a fait valoir que

---

A\_\_\_\_\_ SA avait gravement violé ses droits de la personnalité lors de son licenciement. Celle-ci avait injustement déduit la somme de 1'139 fr. 15 de son dernier salaire; il n'était pas responsable d'un dommage en lien avec J\_\_\_\_\_ LTD. Enfin, A\_\_\_\_\_ SA avait également déduit un montant erroné à titre de vacances prises en trop, alors qu'il avait pris 17 jours de vacances sur les 16,3 auxquels il avait droit, étant précisé qu'il bénéficiait de trois jours de vacances supplémentaires conformément à un accord avec A\_\_\_\_\_ SA.

**k.** Dans sa réponse, A\_\_\_\_\_ SA a conclu à sa condamnation à verser à B\_\_\_\_\_ la somme brute de 1'273 fr., avec intérêts à 5% dès le 19 mai 2017, et au déboutement de ce dernier de toutes autres conclusions.

Elle a soutenu que B\_\_\_\_\_ avait agressé verbalement C\_\_\_\_\_ le 19 mai 2017, de sorte que son licenciement immédiat était justifié. De manière générale, le comportement de ce dernier était irrespectueux et agressif envers C\_\_\_\_\_ et ses collègues. Son attitude relevait de la fainéantise et il utilisait beaucoup son téléphone portable. Il menait une "guerre psychologique" avec son employeur, afin d'être licencié. Il avait en outre commis de nombreuses erreurs de dédouanement ayant causé des amendes à charge de la société. Il n'avait pas modifié son comportement malgré les nombreux avertissements oraux qui lui avaient été donnés. S'agissant de la déduction opérée en lien avec les vacances prises en trop par B\_\_\_\_\_, A\_\_\_\_\_ SA reconnaissait lui devoir la somme de 1'273 fr. et admettait qu'il avait droit à trois jours de vacances supplémentaires conformément à un accord.

A\_\_\_\_\_ SA a notamment produit une lettre de la société P\_\_\_\_\_ du 7 septembre 2018, indiquant que B\_\_\_\_\_ était désagréable et "rechignait à la tâche" lorsque de nombreux dossiers devaient être dédouanés.

**l.** La cause a été gardée à juger par le Tribunal à l'issue de l'audience du 5 juin 2019, lors de laquelle les parties ont persisté dans leurs conclusions.

### **EN DROIT**

- 1. 1.1** L'appel est dirigé contre une décision finale de première instance rendue dans le cadre d'un litige portant sur une valeur de plus de 10'000 fr. au dernier état des conclusions de première instance (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

Il a été déposé dans le délai de 30 jours à compter de la notification de la décision et respecte, au surplus, la forme prescrite (art. 130, 131 et 311 CPC).

L'appel est ainsi recevable.

- 1.2** L'appel joint est également recevable pour avoir été déposé dans la forme et le délai prévus par la loi (art. 312 et 313 al. 1 CPC).

---

Par souci de simplification et pour respecter le rôle initial des parties devant la Cour, A\_\_\_\_\_ SA sera désignée en qualité d'appelante et B\_\_\_\_\_ en qualité d'intimé.

**1.3** La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la procédure ordinaire est applicable (art. 219 et 243 CPC) et celle-ci est soumise aux maximes des débats et de disposition (art. 55 CPC cum art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC et art. 58 CPC).

2. L'instance d'appel revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). En particulier, la Cour contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par les juges de première instance et vérifie si ceux-ci pouvaient admettre les faits qu'ils ont retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).
3. L'appelante fait valoir que l'intimé, à la lecture de ses conclusions prises sur appel joint, sollicite l'entière annulation du jugement entrepris et cela fait, le versement de la somme de 27'200 fr.

**3.1** Les conclusions doivent être interprétées selon les règles de la bonne foi (ATF 136 V 131 consid. 1.2; 133 II 409 consid. 1.4.2), dans le contexte de la décision attaquée et eu égard à la motivation de l'appel.

Les conclusions déterminent la saisine de l'instance d'appel, qui est liée par les conclusions des parties. Il est donc important que, dans son mémoire d'appel, le recourant prenne des conclusions, indiquant précisément quels points du dispositif de la décision attaquée il conteste et quelles modifications il demande. L'obligation de formuler des conclusions précises est toutefois tempérée par la possibilité pour l'autorité d'appel de tenir compte de conclusions implicites (arrêts du Tribunal fédéral 5A\_474/2013 du 10 décembre 2013 consid. 6.2.3 et 4A\_383/2013 du 2 décembre 2013 consid. 3.2.3; HOHL, Procédure civile, Tome II, 2010, n° 2377 p. 432).

**3.2** En l'occurrence, à la lecture de l'appel joint, l'intimé ne remet pas en cause les chiffres 2 et 3 du dispositif du jugement attaqué, condamnant l'appelante à lui verser divers montants. Devant la Cour, il persiste à requérir une indemnité pour licenciement immédiat injustifié à hauteur de 27'200 fr., qui lui été refusée en première instance.

Ainsi, il est manifeste que l'intimé ne sollicite pas l'annulation de l'entier du jugement entrepris, mais uniquement du chiffre 7 de son dispositif, déboutant les parties de toutes autres conclusions, en particulier celle visant le versement de l'indemnité susmentionnée.

4. Le Tribunal a considéré que le licenciement avec effet immédiat de l'intimé, à la suite de son altercation du 19 mai 2017 avec C\_\_\_\_\_, était injustifié. Le ton était

monté des deux côtés, sans aucune violence physique de la part de l'intimé, qui avait toutefois insulté C\_\_\_\_\_. Bien qu'une insulte n'était pas admissible, le comportement reproché à l'intimé s'inscrivait dans un contexte de fortes tensions et d'échanges verbaux agressifs de la part des parties. Ainsi, le propos insultant de l'intimé à l'égard de C\_\_\_\_\_ ne justifiait pas à lui seul le licenciement litigieux. Le sentiment de crainte éprouvé par le témoin I\_\_\_\_\_, qui n'était pas présente dans le bureau lors de l'altercation du 19 mai 2017, ne permettait pas de considérer le licenciement litigieux comme justifié. L'intimé avait ainsi droit à son salaire, treizième salaire inclus, dû pendant le délai de congé, soit du 20 mai au 30 juin 2017. La déduction opérée par l'appelante à titre de vacances prises en trop devait également être calculée en prenant en compte la période précitée.

L'appelante fait valoir que le Tribunal a violé le droit et apprécié les preuves de manière arbitraire, le licenciement litigieux étant justifié. Il n'avait pas retenu que l'intimé, soit un homme, avait agressé verbalement une femme, C\_\_\_\_\_, et insulté celle-ci devant des employés, provoquant nécessairement un effet dénigrement à son encontre. Cette agression avait traumatisé C\_\_\_\_\_, ce que le Tribunal avait ignoré. Il avait également omis de prendre en compte les multiples comportements inadmissibles de l'intimé durant la courte relation de travail et le fait que son comportement résultait d'une démarche intentionnelle afin de se faire licencier. Enfin, le Tribunal avait statué *ultra petita*.

**4.1.1** L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat de travail en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO). Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO).

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. Les faits invoqués par la partie qui résilie doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave justifie le licenciement immédiat du travailleur sans avertissement préalable. En cas de manquement moins grave, celui-ci ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 28 consid. 4.1; 129 III 380 consid. 2.2; 130 III 213 consid. 3.1).

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).

**4.1.2** 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 et 4C\_435/2004 du 2 février 2005 consid. 4.4).

Le rapport de confiance a notamment été considéré comme rompu lorsque le comportement de l'employé à l'origine de la résiliation a eu pour conséquence une perte de son autorité, établie par l'autorité cantonale. Cela peut être le cas, selon les circonstances, lorsque l'employé injurie son employeur devant tout le personnel réuni (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_60/2014 précité consid. 3.3 et 4C\_247/2006 précité consid. 2.6).

Parmi les circonstances à prendre en considération figure également le comportement non conforme au contrat ou à la loi de l'employeur, qui peut se révéler à l'origine de la situation de tension qui a conduit l'employé à violer gravement son devoir de fidélité. L'employeur qui laisse une situation de conflit se créer et s'envenimer supporte en effet une large part de responsabilité (arrêt du Tribunal fédéral 4C\_21/1998 du 18 mars 1998 consid. 1b; DUNAND, L'atteinte à la personnalité d'un collègue de travail comme juste motif de licenciement immédiat, in RJN 2002 p. 135).

On peut encore relever dans ce contexte qu'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 et 4A\_333/2009 du 3 décembre 2009).

**4.1.3** 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). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des incidents invoqués (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_60/2014 précité consid. 3.2).

Un pouvoir d'appréciation large étant laissé au juge, il serait erroné d'établir une casuistique en se focalisant sur un seul élément du comportement de l'employé congédié sorti de son contexte. La comparaison entre le cas objet de l'examen et d'autres décisions judiciaires doit être effectuée avec circonspection (arrêt 4C.247/2006 précité consid. 2.6).

**4.1.4** Aux termes de l'art. 58 al. 1 CPC, le tribunal ne peut accorder à une partie ni plus, ni autre chose que ce qui est demandé, ni moins que ce qui est reconnu par la partie adverse (*ne eat iudex ultra petita partium*). Il convient ainsi de déterminer, lorsque le tribunal n'alloue pas strictement les conclusions du demandeur, s'il reste néanmoins dans le cadre des conclusions prises, sans allouer plus que ce qui est

demandé ni étendre l'objet de la contestation à des points qui ne lui ont pas été soumis (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_627/2015 du 9 juin 2016 consid. 5.2).

Il n'y a pas de violation du principe *ne ultra petita* lorsque le tribunal reste dans le cadre des conclusions, mais les alloue sur une base juridique différente (HALDY, Commentaire du Code de procédure civile, 2009, n° 5 ad art. 58). Lorsque le litige tend à l'allocation de divers postes, le juge n'est lié que par le montant total réclamé, si bien qu'il peut allouer davantage pour un des éléments et moins pour un autre (ATF 119 II 396 consid. 2; arrêt du Tribunal fédéral 5A\_225/2010 du 2 novembre 2010 consid. 4).

**4.2.1** En l'espèce, les premiers juges ont, à juste titre, considéré le licenciement immédiat de l'intimé comme injustifié.

Il est établi qu'une altercation a éclaté entre les parties le matin du 19 mai 2017, lors de laquelle l'intimé a proféré une insulte à l'encontre de la directrice de l'appelante. Les propos de cette dernière ayant provoqué cette réaction n'ont pas pu être déterminés. En revanche, les témoins I\_\_\_\_\_ et M\_\_\_\_\_ ont attesté que, lors de cette dispute, chacun des protagonistes s'était mis à hurler sur l'autre et non uniquement l'intimé.

La relation entre ce dernier et la directrice de l'appelante était conflictuelle. Les témoins G\_\_\_\_\_, H\_\_\_\_\_ et I\_\_\_\_\_ ont confirmé qu'il y avait déjà eu plusieurs altercations entre eux, lors desquelles le ton montait, en raison de leurs forts caractères. Le témoin L\_\_\_\_\_ a d'ailleurs fait état du caractère sanguin de l'intimé. Quant à la directrice de l'appelante, son manque de diplomatie, ainsi que sa capacité à facilement s'énerver, ont été attestés par les témoins H\_\_\_\_\_ et N\_\_\_\_\_. Le témoin H\_\_\_\_\_ a également précisé que cette dernière faisait régulièrement des reproches injustifiés à l'intimé, sur la qualité de son travail.

Compte tenu de leur relation, le fait que la directrice de l'appelante soit une femme et l'intimé un homme n'est pas déterminant pour justifier le licenciement litigieux. Par ailleurs, aucun élément du dossier ne permet de retenir que le genre de ces derniers a eu une quelconque incidence sur l'altercation du 19 mai 2017. Le seul fait que le témoin I\_\_\_\_\_ n'a pas eu le courage d'intervenir lors de celle-ci et a appelé un collègue masculin pour calmer la situation ne permet pas de retenir un déséquilibre dans la dispute, ni que l'intimé se serait comporté de la sorte car C\_\_\_\_\_ est une femme.

Les témoins directs de l'altercation du 19 mai 2017, soit G\_\_\_\_\_ et M\_\_\_\_\_, n'ont d'ailleurs constaté aucune agression physique de la part de l'intimé envers la directrice de l'appelante et l'intervention du témoin M\_\_\_\_\_ a suffi à arrêter instantanément le conflit.

Le fait que la directrice de l'appelante a été choquée par cette altercation n'est pas suffisant pour retenir que le comportement de l'intimé aurait été si violent et agressif qu'il constituerait un motif de licenciement immédiat.

L'intimé a certes insulté la directrice de l'appelante devant une employée, mais cela n'a pas eu de conséquence dommageable. En effet, l'appelante n'allègue pas, ni *a fortiori* ne démontre, que l'altercation du 19 mai 2017 a eu pour conséquence une perte de son autorité envers ses employés. Cela ne ressort d'ailleurs pas des déclarations du témoin G\_\_\_\_\_, seule employée ayant assisté à toute l'altercation, ni de celles des témoins I\_\_\_\_\_ et M\_\_\_\_\_, qui ont précisé ne pas avoir entendu la teneur des propos échangés lors de celle-ci.

L'appelante reproche à l'intimé son attitude générale envers sa hiérarchie, ses collègues et des clients, ses nombreuses erreurs de dédouanement, ou encore le fait qu'il abusait de son téléphone portable durant ses heures de travail. Or, les témoins G\_\_\_\_\_, H\_\_\_\_\_ et I\_\_\_\_\_, collègues de l'intimé, ont tous indiqué ne pas avoir eu de problème avec lui. Les témoins E\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_ ont fait état d'un changement de comportement de ce dernier à leur égard, qui n'avait toutefois pas eu de conséquence professionnelle, étant précisé que l'intimé avait finalement rappelé et répondu à la question posée par F\_\_\_\_\_. Il n'est pas établi que l'attitude de l'intimé envers les clients de l'appelante était négative. A ce titre, seule une lettre de la société P\_\_\_\_\_ fait état d'un comportement désagréable de l'intimé, sans préciser si cela était ou non récurrent. L'instruction du dossier n'a également pas établi que l'intimé aurait commis de nombreuses erreurs de dédouanement, soit plus que ses collègues. Les témoins H\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_ ont d'ailleurs attesté de sa compétence professionnelle. Enfin, les déclarations des témoins G\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_ se contredisent s'agissant de l'utilisation par l'intimé de son téléphone privé.

En tous les cas, l'appelante ne peut pas se prévaloir de l'attitude générale de l'intimé pour justifier le licenciement litigieux, car elle n'a pas démontré avoir formulé à l'encontre de ce dernier un quelconque avertissement relatif à son comportement.

Enfin, les éléments du dossier ne permettent pas d'établir que l'intimé a intentionnellement provoqué l'altercation du 19 mai 2017, dans le but de se faire licencier. A cet égard, les propos de l'intimé, rapportés par les témoins E\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_, selon lesquels il souhaitait se faire licencier par l'appelante, ne sont pas décisifs et peuvent s'expliquer par les relations conflictuelles entre la directrice de celle-ci et l'intimé.

Au regard de l'ensemble des circonstances, le comportement de l'intimé lors de l'altercation du 19 mai 2017 ne constitue pas un manquement particulièrement grave justifiant une résiliation immédiate des rapports de travail. Aucun

avertissement préalable n'ayant été donné à l'intimé, le licenciement litigieux est injustifié.

**4.2.2** L'intimé a ainsi droit à son salaire, treizième salaire compris, pour la période du 20 mai au 30 juin 2017, correspondant au délai de congé auquel il aurait eu droit. Les parties ne contestent pas les calculs effectués à ce titre par le Tribunal, qui sont conformes à la loi (art. 322d al. 1, 335c al. 1 et 337c al. 1 CO).

Les parties ne contestent également pas le calcul effectué par le Tribunal s'agissant des jours de vacances pris en trop par l'intimé, qui est conforme à la loi (art- 329a CO).

Dans le cadre de sa demande du 14 août 2018, l'intimé a conclu au paiement de la somme totale de 41'608 fr. 15. En lui octroyant le montant total de 12'930 fr. 50, force est de constater que le Tribunal n'a pas violé le principe *ne ultra petita*, contrairement à ce que soutient l'appelante.

Partant, le chiffre 2 du dispositif du jugement entrepris sera confirmé.

5. L'appelante ne remet pas en cause le raisonnement du Tribunal concernant la déduction de 1'139 fr. 15 opérée à tort sur le dernier salaire versé à l'intimé, en lien avec les frais d'immobilisation payés à la société J\_\_\_\_\_ LTD.

Il en va de même de son obligation à remettre en mains de l'intimé un certificat de travail complet et conforme (art. 330a CO).

Les chiffres 3 et 4 du dispositif du jugement attaqué seront ainsi confirmés.

6. Le Tribunal a retenu que la situation conflictuelle ayant mené au licenciement de l'intimé était, en partie, alimentée par ce dernier, qui avait adopté une attitude peu respectueuse à l'égard de la directrice de l'appelante et l'avait finalement insulté lors de l'altercation du 19 mai 2017. Le Tribunal a considéré qu'un tel comportement fautif justifiait de ne pas accorder à l'intimé une indemnité pour licenciement immédiat injustifié.

L'intimé, dans son appel joint, a contesté avoir commis une faute concomitante, celle-ci n'étant pas établie. Il n'avait pas insulté la directrice de l'appelante, à tout le moins en face d'elle. A cet égard, les déclarations du témoin G\_\_\_\_\_ devaient être considérées avec réserve, compte tenu de son lien de subordination avec l'appelante. Selon l'intimé, celle-ci avait orchestré l'altercation du 19 mai 2017, dans le but de "faire naître" un motif de licenciement à son encontre. Elle avait déjà agi de la sorte à l'encontre d'anciens employés. En outre, lors de son entretien de licenciement du 19 mai 20117, l'appelante avait proféré des insultes à son encontre, alors qu'il était resté calme.

**6.1** 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).

En principe, cette indemnité couvre le tort moral subi par le travailleur (ATF 135 III 405 consid. 3.1) Sauf cas exceptionnel, elle doit être versée pour tout licenciement immédiat dénué de justes motifs (ATF 133 III 657 consid. 3.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_173/2018 du 29 janvier 2019 consid. 5.1).

L'indemnité est fixée d'après la gravité de la faute de l'employeur, la mesure de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur et la manière dont la résiliation a été annoncée; d'autres critères tels que la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale et les effets économiques du licenciement entrent aussi en considération (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_161/2016 du 13 décembre 2016 consid. 3.1).

En ce qui concerne le comportement des parties (dont le juge tiendra également compte), il s'agira notamment d'observer, s'agissant de l'attitude de l'employeur, si celui-ci a permis à l'employé de s'exprimer sur les motifs ayant conduit au licenciement ou si, ayant connaissance de querelles au sein de l'entreprise, il a pris diverses mesures pour protéger la personnalité de ses employés (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 6.2.1).

L'indemnité consécutive à une faute grave de l'employeur se situe le plus souvent entre quatre et six mois de salaire. [...] Une éventuelle faute concomitante du travailleur est prise en considération et peut donner lieu à une réduction, voire à une suppression de l'indemnité lorsque la faute du travailleur est grave, mais insuffisante pour justifier le licenciement avec effet immédiat, ou encore lorsque tout manquement de l'employeur ou tout reproche d'un autre ordre est exclu (WYLER, Droit du travail, 2019, p. 765).

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

**6.2** En l'occurrence, il se justifie de verser à l'intimé une indemnité pour licenciement immédiat injustifié, dès lors qu'aucune circonstance exceptionnelle ne commande de déroger à cette règle. D'autant plus que la manière dont le licenciement litigieux a été annoncé à l'intimé n'est pas admissible. Les témoins N\_\_\_\_\_ et L\_\_\_\_\_ ont affirmé que l'appelante, par le biais de D\_\_\_\_\_, avait injurié l'intimé, lorsque ce dernier avait refusé de signer sa lettre de licenciement. L'intimé, quant à lui, était resté calme.

Cela étant, comme relevé par les premiers juges, l'intimé a contribué à alimenter les tensions avec la directrice de l'appelante, allant jusqu'à l'insulter lors de l'altercation du 19 mai 2017. A cet égard, le témoin G\_\_\_\_\_ a confirmé, sous serment, l'existence d'une telle injure. Le seul fait que ce témoin soit encore employé par l'appelante ne suffit pas à ôter toute crédibilité à ses déclarations. A l'instar du Tribunal, la Cour retiendra qu'une faute concomitante est imputable à l'intimé.

Contrairement à ce que soutient l'intimé, aucun élément du dossier ne permet de retenir que la directrice de l'appelante a agi, le 19 mai 2017, de façon "à faire naître" un motif de licenciement immédiat. En effet, comme relevé précédemment, l'altercation du 19 mai 2017 s'inscrit dans un contexte conflictuel entretenu par les deux parties. Le fait que la directrice de l'appelante aurait prétendument déjà agi de la sorte avec d'anciens employés n'est pas pertinent pour l'examen du versement d'une indemnité pour licenciement immédiat injustifié dans le cas d'espèce.

L'intimé, qui a travaillé pour l'appelante durant un peu plus de sept mois, a allégué avoir subi une période de deux ans de chômage à la suite du licenciement litigieux, relevant que ses recherches d'emploi ont été entravées, par son âge, à savoir 57 ans au moment du licenciement.

Compte tenu de l'ensemble des circonstances, il se justifie de fixer l'indemnité due à l'intimé à 6'800 fr., correspondant au montant de son salaire brut pour un mois de travail.

Le chiffre 7 du dispositif du jugement entrepris sera donc annulé. Il sera statué, à nouveau, dans le sens qui précède.

7. Au regard de la valeur litigieuse inférieure à 50'000 fr., il n'y a pas lieu de percevoir des frais judiciaires d'appel (art. 116 CPC, art. 19 al. 3 let. c LaCC).

Par ailleurs, s'agissant d'une cause soumise à la juridiction prud'homale, il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

\* \* \* \* \*

---

**PAR CES MOTIFS,  
La Chambre des prud'hommes, groupe 3 :**

**A la forme :**

Déclare recevables l'appel formé le 20 septembre 2019 par A\_\_\_\_\_ SA, ainsi que l'appel joint formé le 25 octobre 2019 par B\_\_\_\_\_, contre le jugement JTPH/322/2019 rendu par le Tribunal des Prud'hommes le 30 août 2019 dans la cause C/10386/2018.

**Au fond :**

Annule le chiffre 7 du dispositif de ce jugement et cela fait, statuant à nouveau:

Condamne A\_\_\_\_\_ SA à verser à B\_\_\_\_\_ la somme de 6'800 fr., avec intérêts à 5% dès le 19 mai 2017.

Confirme le jugement pour le surplus.

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 :**

Madame Fabienne GEISINGER-MARIETHOZ, présidente; Monsieur Claudio PANNO, juge employeur; Madame Monique LENOIR, 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.*