

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/17378/2013-1

CAPH/200/2014

**ARRÊT**

**DE LA COUR DE JUSTICE**

**Chambre des prud'hommes**

**DU 16 DECEMBRE 2014**

Entre

A\_\_\_\_\_ SA, ayant son siège \_\_\_\_\_, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 5 juin 2014 (JTPH/218/2014), comparant par M<sup>e</sup> Alexandre ZEN-RUFFINEN, avocat, rue des Terreaux 5, case postale 2233, 2001 Neuchâtel, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

d'une part,

et

**Monsieur B**\_\_\_\_\_, domicilié \_\_\_\_\_, intimé, comparant par le Syndicat UNIA, chemin Surinam 5, case postale 288, 1211 Genève 13, auprès duquel il fait élection de domicile.

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 18 décembre 2014.

---

## EN FAIT

**A. a.** A\_\_\_\_\_ SA est une société anonyme inscrite au Registre du commerce de Genève, qui a pour but la construction de bâtiments et d'ouvrages de génie civil, tant privés que publics. Son siège se situe dans le canton de Neuchâtel. Elle a également une succursale à Meyrin (GE).

**b.** Par contrat de travail du 28 février 2011, A\_\_\_\_\_ SA a engagé B\_\_\_\_\_ en qualité de "maçon Q" à partir du 1<sup>er</sup> mars 2011 pour sa succursale de Meyrin. Le contrat a été conclu pour une durée indéterminée et le salaire mensuel initial était fixé à 5'530 fr. bruts, versé treize fois l'an (prorata temporis), avant d'être augmenté à 5'620 fr. Le contrat prévoyait également un droit aux vacances de 25 jours par année (prorata temporis pour l'année en cours).

**B. a.** En date du 30 mai 2013, après la pause de midi, B\_\_\_\_\_ a été pris de maux de ventre et de vomissements. Il a alors été voir son supérieur, le contremaître du chantier C\_\_\_\_\_, pour l'informer qu'il ne se sentait pas bien, lequel lui a proposé de se reposer une heure dans le conteneur de chantier. N'allant pas mieux après un moment, B\_\_\_\_\_ est rentré chez lui pour se soigner. Dès qu'il s'en est aperçu, C\_\_\_\_\_ a informé par téléphone sa hiérarchie que B\_\_\_\_\_ avait quitté son travail sans permission.

Selon B\_\_\_\_\_, lors de leur discussion, le contremaître l'avait autorisé à rentrer chez lui s'il ne se sentait pas mieux après une heure de repos, ce qu'il avait fait. En partant, il avait encore attiré l'attention de C\_\_\_\_\_, qu'il voyait au loin, en lui faisant des signes distinctifs pour lui manifester sa volonté de partir. Dans son esprit, il s'était conformé aux instructions de son chef et était ainsi autorisé à quitter son poste.

D'après C\_\_\_\_\_, il avait certes proposé à B\_\_\_\_\_ de prendre une heure pour se reposer mais ne l'avait en revanche pas autorisé à quitter le chantier. Lorsqu'il était venu le trouver - pour la deuxième fois - dans la cabane pour s'enquérir de son état de santé, il s'était aperçu qu'il n'était plus là et avait considéré qu'il était parti sans prévenir. Il avait dès lors téléphoné à sa hiérarchie pour l'informer de ces faits, conformément à ses obligations.

**b.** Le lendemain, B\_\_\_\_\_ s'est rendu au travail, comme d'habitude, une heure avant le début du chantier, car il lui appartenait de l'ouvrir. Lorsque le contremaître est arrivé, il lui a indiqué qu'il avait informé sa hiérarchie de son absence injustifiée de la veille. Alors que les deux hommes entretenaient une bonne relation, le ton est rapidement monté de part et d'autre et une altercation a suivi, sans toutefois qu'il n'y ait eu de coups portés. Finalement, après quelques minutes, la situation s'est apaisée et les deux hommes ont repris leur travail

normalement, en limitant toutefois leur communication aux instructions d'ordre professionnel.

**c.** Plusieurs ouvriers ont assisté à la scène et ont entendu des propos injurieux, voire menaçants, tenus par B\_\_\_\_\_. D'après D\_\_\_\_\_, il y avait eu une discussion méchante lors de laquelle B\_\_\_\_\_ avait eu une attitude agressive envers C\_\_\_\_\_ en tenant un langage particulièrement injurieux à l'endroit de ce dernier et en le menaçant. Il a précisé que B\_\_\_\_\_ n'était toutefois pas passé à l'acte.

E\_\_\_\_\_ a déclaré ne pas se souvenir en détails de l'altercation, mis à part qu'il y avait eu une discussion un peu forte. Ayant eu l'occasion de travailler avec B\_\_\_\_\_, ce dernier n'était selon lui pas un collègue plus difficile que les autres.

**d.** Lors de son audition, C\_\_\_\_\_ a précisé que B\_\_\_\_\_ l'avait traité de menteur et l'avait menacé de lui "péter la gueule", mais qu'il n'y avait pas eu de mouvement mal placé pour autant. Il a ajouté qu'il y avait entre huit et dix personnes présentes au moment des faits, ce qui rendait la situation particulièrement désagréable, car il y avait un contremaître d'une autre entreprise avec ses ouvriers en plus des ouvriers qu'il dirigeait personnellement.

B\_\_\_\_\_ a admis avoir insulté le contremaître tout en précisant que ce dernier l'avait également injurié. Il a en revanche contesté l'avoir menacé.

**e.** A\_\_\_\_\_ SA, par la voie de son responsable du génie civil de la succursale de Meyrin, a indiqué que ce n'était pas la première fois qu'elle avait des ennuis avec B\_\_\_\_\_, lequel avait déjà eu des problèmes de comportement par le passé. Bien qu'aucun avertissement écrit ne lui ait été signifié, il avait reçu des mises en garde orales.

**f.** Lors d'une séance qui s'est tenue le 4 juin 2013, A\_\_\_\_\_ SA a licencié B\_\_\_\_\_ avec effet immédiat. La lettre de licenciement a été communiquée à ce dernier le lendemain par pli recommandé, puisqu'il avait refusé de la signer.

**g.** A la suite de ces événements, B\_\_\_\_\_ s'est trouvé en incapacité de travail du 4 juin au soir au 14 juin 2013. Il en a informé son employeur par courrier du 6 juin 2013, considérant que son licenciement était dès lors frappé de nullité et son délai de congé reporté.

Par courrier du 25 juin 2013, A\_\_\_\_\_ SA a maintenu son licenciement immédiat du 4 juin 2013.

**h.** Par courriers des 8 et 18 juillet 2013, B\_\_\_\_\_ a demandé à son ancien employeur de lui communiquer par écrit les motifs de son licenciement.

---

Le 19 juillet 2013, A\_\_\_\_\_ SA a expliqué que le congé avait été donné en raison des insultes et menaces que son ancien employé avait tenues à l'endroit du contremaître C\_\_\_\_\_, après que ce dernier lui avait fait remarquer que son comportement de la veille constituait une faute qui ne devait pas se reproduire. Pour A\_\_\_\_\_ SA, il s'agissait d'un juste motif caractérisé de licenciement avec effet immédiat, compte tenu notamment du caractère pénal du comportement de B\_\_\_\_\_, et que seule cette mesure pouvait être envisagée pour maintenir la paix du travail sur le chantier et au sein de l'entreprise. La gravité des faits ne permettait pas, selon elle, de se contenter d'un avertissement.

- C. a.** Le 6 août 2013, B\_\_\_\_\_ a assigné A\_\_\_\_\_ SA devant l'autorité de conciliation en paiement d'un montant de 14'986 fr., avec suite d'intérêts à 5% l'an dès le 5 juin 2013, consécutif à son licenciement immédiat injustifié. B\_\_\_\_\_ a également sollicité la remise d'un certificat de travail.

La conciliation, qui s'est tenue le 30 septembre 2013, n'a pas abouti.

**b.** Par demande simplifiée, expédiée au greffe du Tribunal des prud'hommes (ci-après : le Tribunal) le 2 octobre 2013, B\_\_\_\_\_ a conclu principalement à la condamnation de A\_\_\_\_\_ SA à lui verser la somme de 11'240 fr., équivalent à deux mois de salaire, à titre de dommages et intérêts pour licenciement immédiat injustifié, et la somme de 3'746 fr. 65 correspondant à la part proportionnelle du 13ème salaire pour l'année 2013, le tout avec intérêts à 5 % dès le 5 juin 2013, ainsi qu'à la condamnation de A\_\_\_\_\_ SA à lui remettre un certificat de travail conforme à l'art. 330a al. 1 CO.

**c.** A\_\_\_\_\_ SA a conclu au déboutement de B\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions, avec suite de frais et dépens, considérant que le licenciement immédiat était parfaitement justifié.

**d.** Lors de l'audience de débats du 11 mars 2014, les parties ont confirmé leurs conclusions bien que A\_\_\_\_\_ SA ait reconnu qu'elle devait un certificat de travail à son ancien employé. Après l'audition des témoins dont les déclarations ont été reprises ci-dessus dans la mesure utile, le Tribunal a imparti un délai aux parties pour déposer leurs plaidoiries écrites.

**e.** Les 28 mars et 25 avril 2014, les parties ont fait parvenir au Tribunal leurs plaidoiries écrites au terme desquelles elles ont persisté dans leurs conclusions respectives.

**f.** Le 5 mai 2014, A\_\_\_\_\_ SA a rédigé un certificat de travail dont la teneur est la suivante :

---

"L'employeur atteste que B\_\_\_\_\_ a travaillé du 1<sup>er</sup> mars 2011 au 4 juin 2013 au sein de l'entreprise A\_\_\_\_\_ SA en qualité de maçon. Durant son emploi au sein de l'entreprise, il a été affecté aux chantiers suivants :

- 1\_\_\_\_\_ à Founex;
- 2\_\_\_\_\_, à Genève;
- 3\_\_\_\_\_, à Thonex;
- 4\_\_\_\_\_, à Genève;
- 5\_\_\_\_\_, à Lausanne;
- 6\_\_\_\_\_, à Meyrin.

Il nous quitte libre et sans engagement, sous réserve du secret professionnel, auquel il demeure astreint nonobstant la fin de la relation de travail."

**g.** Par courrier du 2 mai (recte 6 mai) 2014, le conseil de B\_\_\_\_\_ a accusé réception dudit certificat de travail qu'il considérait comme une simple attestation, ne correspondant pas aux attentes de son client. Il a ainsi maintenu sa conclusion tendant à la remise d'un certificat de travail conforme à la loi.

**h.** Par jugement JTPH/218/2014 du 5 juin 2014, notifié aux parties le lendemain, le Tribunal a déclaré recevable la demande formée par B\_\_\_\_\_ (ch. 1 du dispositif), condamné A\_\_\_\_\_ SA à verser à B\_\_\_\_\_ la somme brute de 14'987 fr. 65, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 5 juin 2013, sous imputation des éventuelles déductions sociales (ch. 2 et 3), et à lui remettre un certificat de travail conforme aux exigences de l'art. 330a al. 1 CO (ch. 4). Pour le surplus, le Tribunal a débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 5).

En substance, les premiers juges ont considéré qu'en dépit du fait que B\_\_\_\_\_ avait insulté et menacé le contremaître, lequel avait également répondu par des insultes, son comportement, s'il n'était certes pas correct, n'était toutefois pas de nature à ruiner irrémédiablement le lien de confiance entre le travailleur et son employeur, compte tenu notamment de l'absence d'avertissement préalable et du contexte bien particulier d'un chantier de construction, où une certaine rudesse a cours. Les premiers juges ont ainsi qualifié le congé immédiat d'injustifié.

**D. a.** Par acte expédié au greffe de la Cour de justice le 7 juillet 2014, A\_\_\_\_\_ SA forme appel de ce jugement, dont il sollicite l'annulation. Il conclut, avec suite de frais et dépens des deux instances, à ce que la demande introduite par B\_\_\_\_\_ soit entièrement rejetée.

**b.** Dans sa réponse, B\_\_\_\_\_ conclut à l'irrecevabilité de l'appel, faute de contenir des conclusions réformatoires. A titre subsidiaire, il conclut au rejet de toutes les

conclusions prises par son adverse partie et à la confirmation du jugement entrepris, avec suite de frais et dépens.

c. Faisant usage de son droit à la réplique, A\_\_\_\_\_ SA persiste dans ses conclusions d'appel, soulignant que sa conclusion no 2 tendant au rejet de la demande introduite par B\_\_\_\_\_ est de nature réformatoire.

d. Par courriers du 16 septembre 2014, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger.

### **EN DROIT**

1. L'intimé conclut à l'irrecevabilité de l'appel, au motif que les conclusions prises par l'appelante sont de nature purement cassatoire.

1.1 L'appel est recevable contre les décisions incidentes et finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC), rendues dans des causes dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. au dernier état des conclusions de première instance (art. 308 al. 2 CPC).

Le litige, dont la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr., est soumis à la procédure simplifiée (art. 243 al. 1 CPC).

1.2 L'appel doit être formé par un mémoire écrit et motivé, adressé au greffe de la Cour et comporter les conclusions de l'appelant (art. 311 al. 1 CPC; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_587/2012 du 9 janvier 2013 consid. 2; JEANDIN, in CPC, Code de Procédure civile commenté, BOHNET/HALDY/JEANDIN/SCHWEIZER/TAPPY [éd.] Bâle, 2011, n° 2 ad art. 311).

Les conclusions doivent indiquer sur quels points la partie appelante demande la modification ou l'annulation de la décision attaquée; en principe, ces conclusions doivent être libellées de telle manière que l'autorité d'appel puisse, s'il y a lieu, les incorporer sans modification au dispositif de sa propre décision. Elles doivent être formulées clairement, de manière à éviter toute hésitation sur l'objet de la demande (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_587/2012 du 9 janvier 2013 consid. 2; 4P.228/2003 du 19 janvier 2004 consid. 2.2 dont la teneur reste applicable sous le CPC [JEANDIN op.cit., n° 2 ad art. 311; TAPPY, in CPC, Code de Procédure civile commenté, BOHNET/HALDY/ JEANDIN/SCHWEIZER/ TAPPY [éd.] Bâle, 2011, n° 11 ad art.221]).

Compte tenu du fait que l'appel ordinaire a un effet réformatoire, l'appelant ne saurait – sous peine d'irrecevabilité – se limiter à conclure à l'annulation de la décision attaquée mais devra au contraire, prendre des conclusions au fond permettant à l'instance d'appel de statuer à nouveau (JEANDIN, op. cit., n° 4 ad art. 311).

Il convient cependant de relever que compte tenu de la volonté du législateur de consacrer, dans le cadre de la procédure simplifiée, une procédure accessible à des non-juristes, il ne faudrait pas sanctionner sans nécessité des maladroites de formulation, mais tenir les conclusions pour exprimées avec une clarté suffisante pour autant qu'on puisse comprendre en lisant la demande ce que le demandeur réclame exactement (TAPPY, op. cit., n° 11 ad. art. 244).

Que la cause soit soumise à la maxime des débats ou à la maxime inquisitoire, il incombe au recourant de motiver son appel (art. 311 al. 1 CPC), c'est-à-dire de démontrer le caractère erroné de la motivation attaquée. Pour satisfaire à cette exigence, il ne lui 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 c. 4.3.1.).

**1.3** La Chambre de céans revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC).

**1.4** En l'espèce, compte tenu du montant des prétentions émises en première instance par le travailleur, supérieur à 10'000 fr. (art. 91 et 308 al. 2 CPC), la voie de l'appel est ouverte.

Les conclusions prises par l'appelante tendent à l'annulation du jugement entrepris et au rejet de la demande en paiement introduite par l'intimé dans son ensemble. Ces conclusions libératoires sont parfaitement claires et partant recevables.

Cela étant, l'appelante n'a formulé aucun grief relatif au chiffre 4 du dispositif dont elle sollicite l'annulation, avec déboutement de l'intimé. Ces conclusions, non motivées sur ce point, sont irrecevables.

Interjeté dans le délai et selon la forme prescrits par la loi (art. 130, 131, 142 al. 1 et 3, 308 al. 1 let. a, 311 al. 1), l'appel est pour le surplus recevable.

- 2.** L'appelante fait grief au Tribunal d'avoir violé l'art. 337 CO, en considérant que le licenciement immédiat était injustifié par les circonstances d'espèce. Selon elle, les injures et menaces proférées à l'encontre de C\_\_\_\_\_, alors que le comportement de ce dernier était exempt de tout reproche, constituait un juste motif de licenciement immédiat, notamment au vu de la gravité des menaces, du fait qu'elles aient été dirigées contre un supérieur hiérarchique et devant des tiers.

**2.1.1** Selon l'art. 337 al. 1 1ère phrase CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. 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).

En règle générale, seule une violation particulièrement grave des obligations contractuelles peut justifier une telle résiliation; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 213 consid. 3.1). 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 (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.1; ATF 127 III 351 consid. 4b/dd et les références citées).

Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs, qui constitue une mesure exceptionnelle, doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28 consid. 4.1). Elle n'est pas destinée à sanctionner un comportement isolé et à procurer à l'employeur une satisfaction (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.1; 4A\_507/2010 du 2 décembre 2010 consid. 3.2 et ATF 129 III 380 consid. 3.1 p. 383).

La gravité de l'infraction ne saurait ainsi entraîner à elle seule l'application de l'art. 337 al. 1 CO. Ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui d'une résiliation immédiate aient entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.1; 4A\_507/2010 consid. 3.2; ATF 130 III 213 consid. 3.1 et 127 III 153 consid. 1c).

**2.1.2** 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); à 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 manquements (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_333/2009 du 3 décembre 2009 consid. 2.2; ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 et 130 III 28 consid. 4.1).

C'est à l'employeur qui entend se prévaloir de justes motifs de licenciement immédiat de démontrer leur existence (arrêts du Tribunal fédéral 4C\_303/2005 du 1<sup>er</sup> décembre 2005 consid. 2.1; 4C.174/2003 du 27 octobre 2003, consid. 3.2.3 et les références citées; BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/BRUCHEZ, Commentaire du contrat de travail, 3e éd., 2004, n° 13 ad art. 337 CO).

- 3. 3.1** 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.435/2004 du 2 février 2005 consid. 4.4; 4C.247/2006 déjà cité consid. 2.6).

Il a été jugé que le licenciement immédiat était justifié concernant un employé ayant menacé un collègue de lui " faire la peau ", cette menace étant formulée alors que, depuis longtemps, l'employé avait une attitude qualifiée d'inadmissible à l'égard de ce collègue, consistant en des disputes quotidiennes, des injures et même en une agression physique. Dans les circonstances examinées, les propos proférés ont été considérés comme ayant un caractère particulièrement inquiétant (ATF 127 III 351 consid. 4/b/dd).

Le rapport de confiance a également été considéré comme rompu lorsque le comportement de l'employé à l'origine de la résiliation immédiate a eu pour conséquence une perte d'autorité de l'employeur. Cela peut être le cas, selon les circonstances, lorsque l'employé injurie son employeur devant tout le personnel d'une petite entreprise réunie (arrêt 4C.435/2004 du 2 février 2005 consid. 4.4).

A également été jugé qu'un avertissement aurait été nécessaire (et le licenciement immédiat justifié uniquement à cette condition) dans le cas d'une altercation, sur un chantier de construction, entre un employé et son collègue, le premier ayant tiré violemment les cheveux du second, avant de l'extirper hors de l'habitacle du véhicule automobile qu'il conduisait, la main empoignant toujours sa chevelure. L'attitude de l'employé, certes hostile au sein de son groupe de travail, ne revêtait pas un caractère particulièrement inquiétant et son comportement, bien que peu respectueux de son collègue, n'était pas de nature, dans les circonstances d'espèce, à porter gravement atteinte à la personnalité de celui-ci (arrêt 4C.331/2005 du 16 décembre 2005 consid. 2.2.1).

Il convient toutefois de garder à l'esprit qu'au vu du large pouvoir d'appréciation laissé au juge, la comparaison entre le cas de l'examen et d'autres décisions judiciaires doit être effectuée avec circonspection (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.2; 4C.247/2006 du 27 octobre 2006 consid. 2.6).

**3.2** En l'espèce, le licenciement intervenu le 4 juin 2013 a été donné à la suite d'une altercation survenue quelques jours auparavant entre l'intimé et le contremaître du chantier. Alors que le premier considérait être autorisé à rentrer chez lui, le second lui reprochait d'avoir quitté son lieu de travail sans permission. S'en est suivie une vive discussion dans le cadre de laquelle le ton est monté de part et d'autre. D'après les témoins ayant assisté à la scène, l'intimé a rapidement adopté un langage particulièrement injurieux et aurait menacé le contremaître, sans toutefois en venir aux mains. Il n'est en revanche pas établi que le contremaître, bien qu'il ait également haussé le ton, ait proféré des insultes en retour. Dans ce contexte, l'attitude adoptée par l'intimé à l'égard du contremaître s'explique davantage par un état d'énervement créé par le malentendu de la veille et une perte de maîtrise que par une intention malveillante de nuire à son chef, respectivement à son employeur. Les insultes et la menace de se faire "péter la

gueule", qui sont au demeurant courantes lors d'une dispute, ne dénotent pas d'une gravité inquiétante dans la mesure où elles ont été proférées sous le coup de la colère sans être suivies d'actes déplacés. La dispute n'a duré que quelques instants et a finalement cessé sans qu'aucune intervention externe ne soit nécessaire. Les parties, ainsi que l'ensemble des ouvriers, ont aussitôt repris le travail. Pris isolément, ce comportement n'atteint pas un seuil de gravité suffisant pour revêtir un caractère particulièrement inquiétant, ce d'autant plus que l'intimé ne faisait généralement pas preuve d'une attitude hostile particulière.

En outre, il ne ressort pas des faits de la cause que l'altercation litigieuse ait produit un grave impact sur la personnalité de C\_\_\_\_\_, lequel a pu reprendre son travail normalement sans émettre de doléances particulières. Le fait qu'il subisse un sentiment désagréable du fait que la dispute se soit produite en présence de tiers n'est pas suffisant à engendrer une grave atteinte à sa personnalité. Par ailleurs, qualifiée de "discussion un peu forte", voire de "discussion méchante" par les témoins directs, l'altercation ne saurait à elle seule entraîner une perte de l'autorité du contremaître vis-à-vis de ses ouvriers ou de tiers, étant rappelé que le litige s'inscrit dans le cadre bien particulier d'un chantier de construction, où, comme relevé par les premiers juges, une certaine rudesse a cours. La dispute ne semble d'ailleurs pas avoir marqué les ouvriers présents, l'un d'entre eux ne se souvenant même plus du litige, mise à part la survenance d'une discussion un peu forte.

Par conséquent, force est de constater que le comportement de l'intimé, bien que peu respectueux envers C\_\_\_\_\_, n'était pas de nature, dans les circonstances d'espèce, à porter gravement atteinte à la personnalité de celui-ci ni à son autorité.

Au demeurant, aucun élément du dossier ne permet de retenir, contrairement à ce que soutient l'appelante, que celle-ci ait dûment averti son employé du caractère répréhensible de son comportement au sein de l'entreprise. En conséquence, il n'est pas établi que le manquement de l'intimé a été répété en dépit d'un avertissement suffisant donné par l'employeur, dûment notifié et comportant la menace claire d'un licenciement immédiat. Par ailleurs, l'appelante n'a pas non plus établi, ni même rendu vraisemblable que l'intimé était susceptible de lui causer d'autres dommages jusqu'à la fin de leurs relations contractuelles.

Au vu de ce qui précède, les propos injurieux et menaçants tenus le 31 mai 2013 par l'intimé ne constituent pas un manquement si grave à ses devoirs qu'ils justifiaient un licenciement immédiat. Il s'ensuit que le licenciement notifié le 4 juin 2013 à l'intimé n'était pas justifié, comme les premiers juges l'ont retenu.

- 4. 4.1** Aux termes de l'art. 337c al. 1 CO, lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation

du contrat conclu pour une durée déterminée. Cette disposition fait naître une créance en dommages-intérêts : le contrat prend fin en fait et en droit (ATF 117 II 270; 135 III 405).

Après le temps d'essai, 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, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement (art. 335c al. 1 CO).

**4.2** En l'espèce, il est constant que les parties sont liées par un contrat de travail depuis le 1<sup>er</sup> mars 2011. Il n'est pas contesté que le salaire de l'intimé s'élevait à 5'620 fr., versé treize fois l'an, au moment de la résiliation du 4 juin 2013.

Si le contrat de travail avait été résilié de manière ordinaire, il serait arrivé à échéance le 31 août 2013. Partant, l'intimé a droit à son salaire ainsi qu'à une partie de son 13<sup>ème</sup> salaire calculée pro rata temporis jusqu'au 31 août 2013. Les montants alloués par les premiers juges, non contestés par l'appelante même à titre subsidiaire, sont corrects et seront confirmés.

**5.** La procédure est gratuite (art. 114 let. c CPC).

Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

\* \* \* \* \*

**PAR CES MOTIFS,  
La Chambre des prud'hommes, groupe 1 :**

**A la forme :**

Déclare recevable l'appel formé par A\_\_\_\_\_ SA contre le jugement du Tribunal des prud'hommes JTPH/218/2014 du 5 juin 2014, sauf en ce qui concerne l'annulation du chiffre 4 du dispositif dudit jugement.

**Au fond :**

Confirme le jugement.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

**Sur les frais :**

Dit que la procédure est gratuite.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens.

**Siégeant :**

Madame Pauline ERARD, présidente; Monsieur Roberto SPINELLI, juge employeur; Monsieur Yves DUPRÉ, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

**Indication des voies de recours et valeur litigieuse :**

*Le Tribunal fédéral connaît, comme juridiction ordinaire de recours, des recours en matière civile ; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 72 à 77 et 90 ss de la loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF ; RS 173.110). Il connaît également des recours constitutionnels subsidiaires ; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 113 à 119 et 90 ss LTF. Dans les deux cas, le recours motivé doit être formé dans les trente jours qui suivent la notification de l'expédition complète de l'arrêt attaqué. L'art. 119 al. 1 LTF prévoit que si une partie forme un recours ordinaire et un recours constitutionnel, elle doit déposer les deux recours dans un seul mémoire.*

*Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.*

*Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF inférieure à 15'000.- fr.*