



## POUVOIR JUDICIAIRE

C/17836/2018-1

CAPH/61/2020

**ARRÊT****DE LA COUR DE JUSTICE****Chambre des prud'hommes****DU 4 MARS 2020**

Entre

A \_\_\_\_\_ **SÀRL**, sise \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ (GE), appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 10 juillet 2019 (JTPH/260/2019), comparant par M<sup>e</sup> Stéphanie BUTIKOFER, avocate, rue Jacques-Dalphin 45, 1227 Carouge, en l'Étude de laquelle elle fait élection de domicile,

et

**Monsieur B** \_\_\_\_\_, domicilié \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ (GE), intimé, comparant par le Syndicat C \_\_\_\_\_, chemin \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, Genève, auprès duquel il fait élection de domicile.

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

---

## EN FAIT

**A.** Par jugement JTPH/260/2019 du 10 juillet 2019, le Tribunal des prud'hommes a condamné A\_\_\_\_\_ SÀRL à verser à B\_\_\_\_\_ la somme brute de 10'270 fr. avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 18 mai 2018 (chiffre 2 du dispositif), invité la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 3), condamné la première à verser au second la somme nette de 4'382 fr. avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 18 mai 2018 (ch. 4), et à lui délivrer des décomptes de salaire pour les mois de mai à juillet 2018 (ch. 5), débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 6), dit que la procédure était gratuite et qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 7).

**B. a.** Par acte expédié le 16 septembre 2019 au greffe de la Cour, A\_\_\_\_\_ SÀRL appelle de ce jugement, qu'elle a reçu le 15 juillet 2019 et dont elle sollicite l'annulation. Elle conclut à ce que B\_\_\_\_\_ soit débouté de toutes ses conclusions, avec suite de frais et dépens.

**b.** B\_\_\_\_\_ conclut au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement entrepris.

**c.** A\_\_\_\_\_ SÀRL n'ayant pas fait usage de son droit de réplique, les parties ont été avisées de ce que la cause était gardée à juger, par avis du greffe de la Cour du 22 octobre 2019.

**C.** Les éléments suivants résultent du dossier:

**a.** A\_\_\_\_\_ SÀRL, sise à \_\_\_\_\_ (GE), a pour but l'exécution de tous travaux de second œuvre et de nettoyage.

D\_\_\_\_\_ en est le gérant, avec signature individuelle. Son fils, E\_\_\_\_\_, est également employé de la société.

**b.** Par contrat du 23 juin 2016, A\_\_\_\_\_ SÀRL a engagé B\_\_\_\_\_ en qualité de manœuvre, pour une durée d'un mois dès le 24 juin 2016, le temps d'essai étant de trois mois (*sic*).

Les rapports de travail ont ensuite été prolongés, par contrat de travail de durée indéterminée signé le 25 juillet 2016, avec entrée en fonction prévue le même jour.

Ledit contrat prévoyait notamment un temps de travail hebdomadaire de quarante heures, un salaire horaire brut de 25 fr. 30, auquel s'ajoutait une indemnité repas (panier) de 17 fr. net par jour effectivement travaillé ainsi qu'un treizième salaire correspondant à 8.33% du salaire annuel brut soumis à l'AVS, un droit aux vacances de vingt-cinq jours par an, ainsi qu'un délai de congé de deux mois de la

deuxième à la neuvième années de service, étant précisé que le congé devait être donné par écrit.

**c.** Par courrier du 17 mai 2018, A\_\_\_\_\_ SÀRL a résilié le contrat de travail de B\_\_\_\_\_ avec effet immédiat, invoquant une faute professionnelle de l'intéressé. Le courrier précisait que les motifs de ce licenciement avaient été évoqués au cours d'un entretien préalable.

Il était en outre indiqué que *«lorsque nous nous rendons sur les chantiers, vous n'y êtes pas. Lorsque nous vous l'avons fait remarquer, vous avez fait preuve d'insultes envers l'employeur. Nous tenons à ajouter à cela que le matériel sous votre responsabilité manque, que ce soit du matériel venant du dépôt ou sur le chantier»*.

Le salaire de l'employé a dès lors été payé pour les heures travaillées jusqu'au 17 mai 2018 inclus.

**d.** Sous la plume du Syndicat C\_\_\_\_\_, B\_\_\_\_\_ a, par pli recommandé du 18 mai 2018, contesté les motifs de congédiement invoqués dans le courrier précité, qui ne reposaient selon lui sur aucun fait réel.

**e.** Par pli recommandé du 25 mai 2018, A\_\_\_\_\_ SÀRL a maintenu sa position, faisant valoir que B\_\_\_\_\_ avait fait l'objet de plusieurs avertissements oraux, était allé une nouvelle fois à l'encontre des consignes du contremaître et avait quitté le chantier sans permission. Lorsque D\_\_\_\_\_ l'avait appelé pour lui demander des explications, B\_\_\_\_\_ l'avait insulté. Le comportement du travailleur nuisait ainsi au bon déroulement des chantiers et à l'ambiance de travail, raison pour laquelle l'employeuse ne pouvait le garder.

Il était également précisé que le coéquipier de B\_\_\_\_\_ était venu s'excuser et avait repris le travail immédiatement. Selon l'employeur, l'erreur était humaine, mais B\_\_\_\_\_ n'avait manifesté aucun remord et avait, au contraire, insulté le gérant puis était parti.

Dans ce courrier, A\_\_\_\_\_ SÀRL a pour le surplus allégué que B\_\_\_\_\_ avait volontairement causé son licenciement, afin de percevoir des indemnités de chômage, et qu'il s'était rendu en Italie dès le lendemain de la fin des rapports de travail.

**f.** Les parties s'opposent sur les circonstances ayant entouré le licenciement:

**f.a.** A\_\_\_\_\_ SÀRL a notamment allégué que les relations entre B\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_ s'étaient dégradées au cours des mois précédant le licenciement et que le travailleur avait fait l'objet de plusieurs avertissements oraux pour violation de consignes.

---

**f.b.** Dans ses écritures du 13 mars 2019, A\_\_\_\_\_ SÀRL a exposé que, le 17 mai 2018, B\_\_\_\_\_ et son collègue, F\_\_\_\_\_, avaient reçu pour instruction de charger une camionnette à Genève, de l'amener sur un chantier situé à G\_\_\_\_\_ (VD) et de l'y laisser jusqu'au lendemain.

Interrogé par le Tribunal en qualité de représentant de A\_\_\_\_\_ SÀRL, D\_\_\_\_\_ a déclaré que le 17 mai 2018, au matin, il avait donné l'ordre aux deux employés susvisés de prendre une camionnette et de se rendre sur un chantier à H\_\_\_\_\_ (VD) pour que F\_\_\_\_\_ y effectue son travail de plomberie et que B\_\_\_\_\_ prépare les murs pour la peinture. Il leur avait également demandé de charger tous les déchets et les emballages dans la camionnette et de revenir avec cette camionnette pleine au dépôt de I\_\_\_\_\_ (GE), pour que d'autres employés la déchargent le lendemain.

Pour sa part, B\_\_\_\_\_ a exposé que le jour en question, il s'était rendu au dépôt de son employeur, où D\_\_\_\_\_ et E\_\_\_\_\_ lui avaient attribué une camionnette. Après avoir chargé celle-ci avec des meubles provenant du Kosovo, lui-même et F\_\_\_\_\_ s'étaient rendus sur un chantier à H\_\_\_\_\_. Ils y avaient déchargé les meubles et effectué des travaux de nettoyage, de retouches et de plomberie. Ils avaient ensuite rempli la camionnette avec les déchets du chantier.

**f.c.** Selon A\_\_\_\_\_ SÀRL, F\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ avaient, de leur propre initiative, décidé de ne pas suivre les instructions de leur supérieur et de ramener le camion à Genève. En effet, aux alentours de 14 heures, le premier nommé avait appelé E\_\_\_\_\_, pour l'informer qu'il se rendait à Genève avec B\_\_\_\_\_. E\_\_\_\_\_ aurait alors rappelé les instructions qui avaient été données aux employés en question et refusé qu'ils quittent le chantier, car cela constituait une perte de temps.

Pour sa part, B\_\_\_\_\_ a affirmé que lorsqu'ils avaient terminé de charger la camionnette avec les déchets de chantier, F\_\_\_\_\_ avait appelé E\_\_\_\_\_ vers 15h30 pour lui demander l'autorisation de se rendre à la décharge à Genève. Confirmation reçue, F\_\_\_\_\_ l'avait informé de ce qu'ils partaient pour Genève, puis avait pris le volant.

Selon une déclaration écrite, non datée, de E\_\_\_\_\_, F\_\_\_\_\_ l'avait contacté car il souhaitait aller chercher un camion à 14 heures avec B\_\_\_\_\_. Comme il "*perdait la journée*", il avait refusé et proposé qu'ils y aillent tôt le lendemain matin.

**f.d.** Peu de temps après leur départ, E\_\_\_\_\_ s'était rendu sur ledit chantier et avait constaté l'absence des intéressés. Il avait alors appelé B\_\_\_\_\_ afin qu'ils reviennent immédiatement sur le chantier, ce qu'ils avaient fait.

**f.e.** Devant le Tribunal, D\_\_\_\_\_ a affirmé que, prévenu par son fils de l'absence de ses employés sur le chantier, il avait téléphoné, énervé, à chacun d'eux et leur

avoir dit, en criant: "*Qui vous paie? Pourquoi vous n'appelez pas avant de quitter le chantier? Je ne peux plus supporter ça, je vous vire ce soir*". Il a ajouté que s'il avait haussé le ton, c'était parce qu'il se trouvait en France, où le réseau était mauvais. B\_\_\_\_\_ l'avait davantage insulté que lui ne l'avait fait. F\_\_\_\_\_ l'avait ensuite immédiatement rappelé pour s'excuser. Il avait par la suite téléphoné à sa collaboratrice, à laquelle il avait demandé de "*virer B\_\_\_\_\_*", mais non F\_\_\_\_\_, qui avait demandé pardon.

Également interrogé par le Tribunal, B\_\_\_\_\_ a confirmé que D\_\_\_\_\_ l'avait appelé. Il lui avait demandé, en albanais, pour quelle raison ils avaient quitté le chantier, avant de lui crier dessus en l'insultant, lui ainsi que sa mère. Il lui avait uniquement répondu «*ça suffit, tu ne peux pas insulter ma mère*». D\_\_\_\_\_ lui avait alors dit qu'il était le patron et qu'il était licencié. Il avait raccroché, après s'être entendu dire qu'il ne fallait pas qu'il revienne le lendemain.

Dans une déclaration écrite, non datée, versée à la procédure, F\_\_\_\_\_ a indiqué avoir assisté à l'altercation verbale entre B\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_, sans toutefois en comprendre les propos, qui étaient en albanais. Lui-même s'était également fait «*gueuler dessus*» par D\_\_\_\_\_, mais celui-ci ne l'avait toutefois pas insulté. F\_\_\_\_\_ a ajouté qu'il s'était excusé au téléphone, puis en personne le lendemain, et que son employeur lui avait pardonné.

**f.f.** De retour au chantier de G\_\_\_\_\_, B\_\_\_\_\_ s'est également vu reprocher d'avoir volé du matériel (une visseuse et un brasseur) placé sous sa responsabilité.

L'intéressé a affirmé qu'ils étaient plusieurs à utiliser ce matériel. Avant de quitter le chantier, il avait montré à E\_\_\_\_\_ que tout était rangé dans une armoire sur le chantier et ce dernier avait acquiescé.

Devant le Tribunal, D\_\_\_\_\_ n'a pas été en mesure d'indiquer à quelle date le matériel de chantier avait disparu.

**f.g.** Le licenciement de B\_\_\_\_\_ et son obligation de quitter le chantier sur-le-champ lui ont été confirmés par E\_\_\_\_\_, après que ce dernier se soit entretenu par téléphone avec son père.

**g.** Le 18 mai 2018, B\_\_\_\_\_ ne s'est pas présenté à son poste de travail.

A\_\_\_\_\_ SÀRL soutient que le même jour, J\_\_\_\_\_, un autre employé de l'entreprise, avait alors tenté de joindre B\_\_\_\_\_ pour qu'il revienne travailler durant le délai de préavis, mais celui-ci lui avait répondu qu'il se trouvait en Italie pour les vacances. Une déclaration écrite de J\_\_\_\_\_ (non datée), confirmant ce qui précède, a été produite par l'employeur.

---

L'employeur a exposé que, déçu par le comportement désinvolte de B\_\_\_\_\_, il avait alors été contraint de le licencier avec effet immédiat.

Pour sa part, B\_\_\_\_\_ conteste être parti en Italie, puisqu'il s'était rendu à la permanence du Syndicat C\_\_\_\_\_ à cette date-là, dans l'après-midi, muni de la lettre de licenciement qu'il avait reçue le matin même. Contrairement aux déclarations de son employeuse, il n'avait pas quitté Genève au mois de mai.

**h.** Il a par ailleurs exposé qu'à la suite de son licenciement, il avait souffert de stress, notamment en raison des charges de famille qui lui incombaient, étant précisé que sa famille était composée de cinq personnes. Il s'était inscrit au chômage, mais n'avait pas perçu d'indemnités, le litige avec son employeur étant toujours en cours. Incapable de dormir, il s'était rendu chez le médecin et avait suivi un traitement pendant environ un mois, mais n'avait pas de certificat médical y relatif.

**i.** B\_\_\_\_\_ a retrouvé du travail dès le 17 juillet 2018.

**D. a.** Après avoir déposé une requête de conciliation le 31 juillet 2018 et obtenu une autorisation de procéder le 16 octobre 2018, B\_\_\_\_\_ a, par demande déposée le 31 janvier 2019 au greffe du Tribunal des prud'hommes, assigné A\_\_\_\_\_ SÀRL en paiement de la somme totale de 25'981 fr. à titre de salaire jusqu'à l'échéance du délai de congé et d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié. Il a également sollicité la délivrance d'un certificat de travail et de décomptes de salaire pour les mois de mai à juillet 2018.

**b.** A\_\_\_\_\_ SÀRL a conclu à ce que son ancien employé soit débouté de toutes ses conclusions.

**c.** Le Tribunal a interrogé les parties, leurs déclarations ayant été intégrées, dans la mesure utile, dans l'état de fait retenu ci-dessus.

**d.** Le Tribunal a gardé la cause à juger le 14 mai 2019.

## **EN DROIT**

**1. 1.1** Interjeté dans le délai utile et suivant la forme prescrits par la loi (art. 130, 131, 142, 145 al. 1 let. b et 311 CPC), auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), contre une décision finale de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC) statuant sur un litige prud'homal dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC), l'appel est recevable.

**1.2** La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr. (art. 91 CPC), la procédure simplifiée est applicable (art. 243 al. 1 CPC) et la présente cause est soumise aux

---

maximes inquisitoire (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC).

**1.3** L'appel peut être formé pour violation du droit et/ou constatation inexacte des faits, la Cour disposant d'un pouvoir d'examen complet (art. 310 CPC).

Toutefois, elle ne revoit la cause que dans la limite des griefs suffisamment motivés qui sont formulés (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_290/2014 du 1er septembre 2014 consid. 5; 5A\_89/2014 du 15 avril 2014 consid. 5.3.2).

2. L'intimé fait valoir que l'appelante a allégué des faits nouveaux irrecevables dans son acte d'appel, à savoir qu'en raison de la durée de leurs relations de travail, elle avait décidé, après réflexion, de lui proposer oralement "*d'effectuer sa période de préavis*", ce qu'il aurait refusé.

**2.1** Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte au stade de l'appel que s'ils sont produits sans retard (let. a) et ne pouvaient l'être devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b).

**2.2** En l'espèce, l'appelante n'a pas invoqué en première instance les faits dont la recevabilité a été contestée par l'intimé dans le cadre de la procédure d'appel.

L'appelante n'ayant pas indiqué pour quels motifs elle n'a pas été en mesure de les alléguer en première instance, ces faits sont irrecevables. Au demeurant, les allégués en question sont contredits par le fait que le courrier de licenciement a été expédié à l'intimé le jour même de son altercation avec son supérieur.

3. Invoquant une constatation inexacte des faits, l'appelante reproche au Tribunal d'avoir considéré que le licenciement de l'intimé avec effet immédiat était injustifié.

**3.1.1** 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 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 (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).

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*).

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).

**3.1.2** 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; 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).

En règle générale, l'injure grave unique proférée par le travailleur à l'adresse de son employeur (en l'absence de collègues ou clients) ne justifie un congé immédiat que si la situation de tension accrue qui s'est manifestée dans les gros mots en question ne relève pas d'un comportement non conforme au contrat ou à la loi de la part de l'employeur lui-même. Ce dernier ne doit donc rien avoir à se reprocher. En revanche, lorsque l'injure grave est proférée devant des collègues, l'atteinte est si grave qu'elle justifie un licenciement immédiat (WYLER/HEINZER, *op. cit.*, p. 580 et les références citées).

Il faut distinguer l'infraction due à un état d'énervement 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).

**3.1.3** Il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'en établir l'existence (art. 8 CC).

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).

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 *in initio* CO), en appliquant les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC).

**3.2** En l'espèce, il ressort du courrier de résiliation des rapports de travail du 17 mai 2018 et de l'instruction de la cause que l'intimé a été licencié avec effet immédiat au motif qu'il avait désobéi aux instructions de son supérieur hiérarchique, qu'il l'avait insulté et que du matériel placé sous sa responsabilité avait disparu.

En ce qui concerne le premier motif invoqué, il convient de relever que les instructions données le jour litigieux ne paraissent pas très claires, même du point de vue de l'employeur, puisque le contenu de celles-ci diverge entre ses écritures du 13 mars 2019 et l'interrogatoire de D\_\_\_\_\_ par le Tribunal (cf. partie EN FAIT, let. C.f.b).

Il ne semble dès lors pas improbable que le manquement reproché à l'intimé relève davantage d'un malentendu que d'une volonté de désobéir aux instructions

de l'employeur. Par ailleurs, il résulte du dossier que c'est F\_\_\_\_\_ qui avait contacté E\_\_\_\_\_ le jour en question pour lui demander l'autorisation de se rendre à la décharge à Genève au milieu de l'après-midi, et c'est également le premier nommé qui avait confirmé à l'intimé qu'il avait obtenu une réponse favorable à cette requête.

Quoi qu'il en soit, la prétendue désobéissance aux directives, pour autant qu'elles aient été claires et bien comprises par les employés, n'est pas grave au point de conduire à une rupture du rapport de confiance, même dans l'hypothèse (non avérée à teneur des éléments du dossier) où l'intimé aurait fait l'objet d'avertissements pour des faits similaires par le passé. Cette appréciation est confirmée par l'allégué de l'appelante selon lequel elle avait, par le biais de son employé J\_\_\_\_\_, demandé à l'intimé de venir travailler durant le délai de préavis. En effet, cela tend à démontrer que la continuation des rapports de travail était possible aux yeux de l'employeur, malgré les événements intervenus le jour litigieux et les autres prétendus manquements reprochés à l'intimé. Pour le surplus, le contrat de travail de F\_\_\_\_\_ n'a pas été résilié, malgré le fait que la même violation des instructions lui a été reprochée.

Il résulte par ailleurs du dossier que lors de l'entretien téléphonique ayant eu lieu le 17 mai 2018 entre D\_\_\_\_\_ et l'intimé, le premier nommé était énervé et avait fortement réprimandé le second, considérant qu'il avait désobéi aux directives qui lui avaient été données. Les deux hommes se sont ensuite emportés et ont tenu des propos inappropriés l'un envers l'autre, chacun ayant proféré des insultes.

Bien qu'une insulte n'était pas admissible, le comportement reproché à l'intimé s'inscrivait dans un contexte de tensions et d'échanges verbaux agressifs entre les parties. Ainsi, les propos insultants de l'intimé à l'égard de D\_\_\_\_\_ ne suffisent pas à justifier un licenciement immédiat, ce d'autant plus que le comportement du supérieur hiérarchique n'a pas été irréprochable et que le seul témoin de l'altercation n'a pas été en mesure de comprendre le contenu des échanges, qui étaient en langue albanaise.

Par ailleurs, la prétendue disparition de matériel imputée à l'intimé n'a ni été prouvée, ni rendue vraisemblable, étant pour le surplus relevé que rien n'indique qu'il ait été le seul employé à utiliser le matériel en question.

Enfin, contrairement à ce que fait valoir l'appelante, aucun élément du dossier ne permet d'établir que l'intimé aurait quitté la Suisse (et ainsi manifesté son intention de ne plus reprendre son travail) le lendemain de son altercation avec son supérieur, puisqu'il a consulté le Syndicat C\_\_\_\_\_ le jour en question, en vue d'entreprendre des démarches pour s'opposer à son licenciement. Quoi qu'il en soit, dès lors que la résiliation immédiate du contrat met fin aux rapports de travail au moment de sa réception par son destinataire, rien n'obligeait l'intimé à

---

demeurer à Genève ou à se présenter à son poste de travail une fois qu'il a reçu la lettre de congé le 18 mai 2017 (cf. contrat de travail qui prévoit que la résiliation du contrat doit respecter la forme écrite). Il ne peut être reproché à l'intimé de ne pas s'être présenté à son travail durant les quelques heures précédant la réception de la lettre de congé, puisque le licenciement lui avait déjà été signifié par oral le jour d'avant par D\_\_\_\_\_, congédiement encore confirmé peu après par E\_\_\_\_\_.

Partant, compte tenu de l'ensemble des éléments qui précèdent, l'appelante a échoué à apporter la preuve de l'existence de justes motifs justifiant le licenciement avec effet immédiat de l'intimé. Le jugement entrepris sera dès lors confirmé sur ce point.

4. Le Tribunal a condamné l'appelante à verser à l'intimé la somme brute de 10'270 fr., plus intérêts moratoires à 5% l'an à compter du 18 mai 2018, à titre de salaire durant le délai de congé, 13<sup>ème</sup> salaire *prorata temporis* et droit aux vacances.

**4.1** 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), de même que le paiement des vacances lorsque le contrat aurait pu prendre fin normalement dans un délai relativement bref (WYLER/HEINZER, *op. cit.*, p. 606).

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).

**4.2** 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 jusqu'à l'échéance du délai de congé, soit du 17 mai au 31 juillet 2018, le délai de congé étant de deux mois pour la fin d'un mois, puisque l'intimé se trouvait dans sa deuxième année de service lors de son licenciement.

Les calculs effectués par le Tribunal n'étant pas remis en cause par l'appelante, les chiffres 2 et 3 du dispositif du jugement entrepris seront confirmés.

5. L'appelante conteste sa condamnation à payer à l'intimé une indemnité pour licenciement immédiat injustifié.

**5.1** 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 un large pouvoir d'appréciation, tant en ce qui concerne le principe que l'ampleur de l'indemnisation prévue à l'art. 337c al. 3 CO (art. 4 CC).

**5.2** En l'espèce, aucune circonstance particulière ne justifie de s'écarter du principe de l'octroi d'une telle indemnité, contrairement à ce que fait valoir l'appelante. En effet, le licenciement immédiat de l'intimé était injustifié. Par ailleurs, bien que le comportement de l'intimé à l'égard de son supérieur ait été discutable, sa faute concomitante ne peut être qualifiée que de légère, au regard des circonstances rappelées ci-dessus (consid. 3.2).

La quotité de l'indemnité, fixée à un mois de salaire moyen, non critiquée en appel, sera par conséquent confirmée.

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

6. 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 1 :**

**A la forme :**

Déclare recevable l'appel interjeté le 16 septembre 2019 par A\_\_\_\_\_ SÀRL contre le jugement JTPH/260/2019 rendu le 10 juillet 2019 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/17836/2018-1.

**Au fond :**

Confirme le jugement entrepris.

Dit que la procédure est gratuite.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

**Siégeant :**

Madame Verena PEDRAZZINI RIZZI, présidente; Monsieur Christian PITTET, juge employeur; Monsieur Roger EMMENEGGER, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, 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.