



POUVOIR JUDICIAIRE

C/18575/2023

ACJC/1083/2026

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU MERCREDI 17 JUIN 2026

Entre

A_____ SA, sise _____ [GE], appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 8 mai 2025 (JTPH/146/2025), représentée par Me Olivier FAIVRE, avocat, FAIVRE & Associés, rue de la Rôtisserie 2, case postale 3809, 1211 Genève 3,

et

Monsieur B_____, domicilié _____ (France), intimé, représenté par Me Dimitri TZORTZIS, avocat, AndLaw AVOCATS, boulevard des Tranchées 4, 1205 Genève.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 24 juin 2026.

EN FAIT

A. Par jugement JTPH/146/2025 du 8 mai 2025 et expédié le même jour, le Tribunal des prud'hommes, statuant par voie de procédure ordinaire, a déclaré recevable la demande formée le 20 février 2024 par B_____ contre A_____ SA (ch. 1), condamné A_____ SA à verser à B_____ la somme brute de 26'475 fr. 85, sous déduction de EUR 9'954.80, avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 26 avril 2023 (ch. 2), condamné A_____ SA à verser à B_____ la somme nette de 20'000 fr., avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 26 avril 2023 (ch. 3), invité la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 4), condamné A_____ SA à établir et à remettre à B_____ un certificat de travail conforme au considérant 7 du jugement (ch. 5), dit que la procédure était gratuite et qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 6) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 7).

B. a. Par acte du 10 juin 2025, A_____ SA (ci-après : "l'employeur" ou "l'appelante") a déposé un appel contre ce jugement. Elle a conclu à l'annulation du jugement et au déboutement de B_____ (ci-après : "le travailleur" ou "l'intimé") de toutes ses prétentions.

Elle critique une appréciation "partiale, succincte et incomplète des faits pertinents". Tout en reconnaissant ses compétences techniques, elle présente les "manquements répétés" du travailleur en matière administrative, puis l'intolérance du travailleur à la critique et enfin les agissements du 26 avril 2023 (ci-après : "l'incident"). Le repentir du travailleur en raison de la procédure pénale et les excuses faites dans ce contexte impliquaient l'admission des faits qui ont eu lieu.

Bien qu'elle ait conclu au déboutement du travailleur de toutes ses prétentions, l'appelante n'a critiqué ni le montant des indemnités accordées par le Tribunal, ni la formulation du certificat de travail rédigée par le Tribunal.

b. Le 10 juillet 2025, B_____ a conclu au rejet de l'appel.

c. Le 10 septembre 2025, A_____ SA a répliqué et persisté dans ses conclusions.

d. Le 13 novembre 2025, B_____ a dupliqué et persisté dans ses conclusions.

e. Le 27 novembre 2025, A_____ SA a déposé des observations spontanées.

f. Le 10 décembre 2025, B_____ a déposé des observations spontanées.

g. Le 7 janvier 2026, A_____ SA a déposé des observations spontanées.

h. Le 27 janvier 2026, la Cour a gardé la cause à juger.

C. Les faits pertinents suivants résultent de la procédure.

a. A_____ SA est une société anonyme de droit suisse ayant son siège à C_____ (GE), dont le but selon le Registre du commerce est : " _____ installations à courant faible et fort, installations de sécurité et de communication, _____ systèmes de contrôle des bâtiments et de réseaux informatiques, _____ fabrication et commerce d'appareils et d'installations électroniques".

Elle dispose de trois administrateurs, tous avec signature collective à deux. Quatre collaborateurs, dont D_____, sont inscrits au registre du commerce sans être organes, mais disposent d'une signature collective à deux.

b. B_____ et E_____ sont des travailleurs de A_____ SA; ils ne figurent pas au Registre du commerce.

c. B_____ a été engagé par A_____ SA en qualité de monteur-électricien qualifié et chef de chantiers, à partir du 4 novembre 2013, par contrat de travail de durée indéterminée signé le 17 septembre 2013.

d. En janvier 2022, A_____ SA a nommé D_____ en qualité de chef du département photovoltaïque, qui avait été créé par B_____ à partir de 2015. Concrètement, D_____ est devenu le supérieur hiérarchique de B_____.

e. Le 26 avril 2023, B_____, D_____ et E_____ ont participé à une séance de travail qui s'est tenue dans les locaux de l'entreprise. B_____ s'est emporté contre D_____, le détail des faits étant contesté (et il y sera revenu ci-dessous).

A la sortie de cette séance, B_____ a adressé un courriel à A_____ SA pour expliquer le contexte, en particulier ses relations tendues avec D_____. Il présumait aussi qu'il serait licencié.

Le même jour, A_____ SA a licencié avec effet immédiat B_____, en référence à "l'épisode [du] matin".

f. Le même jour, D_____ a déposé une plainte pénale contre B_____, qui a été (initialement) reconnu coupable de voies de faits par ordonnance pénale du 25 juillet 2023. B_____ s'est opposé à l'ordonnance pénale.

Le 30 octobre 2023, une audience a eu lieu devant le Ministère public, en présence de B_____ et de D_____. A la suite des excuses formulées par B_____, D_____ a retiré sa plainte pénale.

Le 9 novembre 2023, le Ministère public a rendu une ordonnance de classement.

D. **a.** Par requête de conciliation du 11 septembre 2023, B_____ a assigné A_____ SA en paiement de la somme totale de 66'167 fr.

b. La conciliation ayant échoué, B_____ a saisi le Tribunal des prud'hommes d'une demande en paiement pour un total de 66'167 fr. Il réclamait 24'440 fr. pour le salaire dû pendant la période de congé, 39'000 fr. à titre d'indemnité pour résiliation immédiate injustifiée, 2'036 fr. 65 à titre de 13^e salaire *pro rata temporis* ainsi que 689 fr. 35 à titre de frais forfaitaires de déplacements et de repas. Il sollicitait en outre un certificat de travail.

c. Le 22 avril 2024, A_____ SA a répondu à la demande et a conclu au déboutement total de B_____.

d. Le 25 juin 2024, B_____ a répliqué, en persistant dans ses conclusions.

e. Le 28 août 2024, A_____ SA a dupliqué, en persistant dans ses conclusions.

f. Le 30 septembre 2024, sans formuler explicitement des faits nouveaux, A_____ SA a transmis comme pièce nouvelle une décision de l'office fédéral de l'énergie, à savoir un mandat de répression pour infraction à la législation sur les installations électriques.

g. Le 10 octobre 2024 et le 23 octobre 2024, B_____ a déposé des observations complémentaires.

h. Les débats d'instruction ont eu lieu le 2 décembre 2024.

i. Le Tribunal des prud'hommes a procédé à l'administration des preuves lors de ses audiences des 3 (témoins D_____ et F_____), 10 (témoins E_____ et G_____) et 13 février 2025 (témoin H_____ et interrogatoire des parties). Les plaidoiries finales ont eu lieu le 24 février 2025.

i.a Le témoin D_____ était le supérieur direct de B_____ depuis 2022. Il a dû pallier ses manquements, notamment pour le suivi administratif, le rappel des clients et le respect des normes. La rentabilité des chantiers confiés à B_____ était mauvaise; il achetait trop de matériel et posait du matériel inadapté; il lui était arrivé d'oublier un rendez-vous de chantier. Le témoin évaluait le préjudice pour l'entreprise dû à B_____ à environ 150'000 fr. B_____ n'était pas capable de se remettre en question et n'écoutait pas les consignes.

Le but de la séance planifiée le 26 avril 2023 était, à la demande du témoin, de faire le point sur les chantiers. B_____ avait jeté son téléphone en direction du témoin. C'était un geste de colère. Le témoin ne pouvait pas se déplacer, car il s'était fait opérer de deux genoux et était en cours de rééducation, même s'il ne portait plus de béquilles depuis mi-mars. Après avoir lancé son téléphone, B_____ l'avait récupéré, puis était revenu vers le témoin comme s'il voulait le "taper", de sorte que le témoin s'était "mis en protection de défense" et avait levé son bras pour se protéger. Le témoin avait ressenti le comportement de B_____

comme disproportionné. B_____ représentait un danger pour les employés de A_____ SA.

B_____ avait expliqué au témoin les aspects techniques du photovoltaïque, ce qui était positif; en revanche, il n'effectuait pas un bon suivi administratif. Le témoin n'appréciait pas B_____

i.b Le témoin E_____ se souvenait de la séance du 26 avril 2023 : c'était D_____ qui l'avait prévue pour faire le point du photovoltaïque, à savoir faire un bilan économique des affaires terminées et discuter des problèmes d'organisation, d'approvisionnement et de budget. Le bilan économique des affaires terminées était déficitaire. Il ne pensait pas que D_____ avait passé en revue toutes les affaires sur lesquelles B_____ avait travaillé, mais seulement certaines d'entre elles. La réunion s'était envenimée assez vite, car B_____ n'acceptait pas les remarques de D_____. Dans une affaire en cours, il y avait un problème d'approvisionnement, de sorte que le client avait résilié le contrat : B_____ avait trouvé une solution et attendait des remerciements de la part de D_____; à l'inverse, ce dernier avait mis en avant les problèmes relationnels avec le client.

B_____ s'était alors énervé et avait insulté D_____ ("connard, de toute façon tu n'aurais pas fait mieux que moi"). Il avait ensuite lancé son téléphone portable "à la figure, comme un javelot"; le téléphone était cependant passé à côté et avait terminé dans le mur. B_____ s'était alors dirigé vers D_____ et le témoin avait eu peur qu'il en vienne aux mains. En réalité, B_____ était allé récupérer son téléphone portable et était ensuite sorti de la pièce. Lors de cette séance dans une salle de conférence, ils étaient à environ deux mètres chacun l'un de l'autre autour d'une table ovale.

i.c Le témoin G_____ était employé de A_____ SA depuis 2005. Il ne savait pas si B_____ avait eu des différends avec D_____, ni si B_____ avait des problèmes au sein de l'entreprise. Le témoin n'avait jamais entendu D_____ parler à B_____, car ils travaillaient dans des secteurs différents. Le témoin entretenait de très bonnes relations avec B_____, même s'il ne savait pas s'il était un bon employé, car ils travaillaient dans des secteurs différents.

i.d Les témoins F_____ et H_____, en lien avec l'employeur actuel de B_____, n'ont rien déclaré d'utile pour la procédure.

i.e B_____ n'avait pas rencontré de problèmes chez A_____ SA après son engagement en 2013. Il était très engagé dans son entreprise; précédemment, il était artisan. En 2015, il avait proposé le développement du photovoltaïque auprès de l'entreprise, ce qui avait été très apprécié et qui avait eu un grand succès. Il n'avait jamais reçu d'avertissements, mais des remarques lui avaient été faites sur son organisation. Son salaire avait été régulièrement augmenté et il avait reçu des primes. Initialement, son supérieur était I_____, qui avait été ultérieurement remplacé par D_____. B_____ considérait que D_____ n'était pas un bon

manager, car il l'avait insulté devant ses collègues et lui faisait souvent des reproches; il ne lui avait jamais fait de compliments. B_____ avait prévenu la direction à plusieurs reprises qu'il n'était "pas bon dans l'administratif", notamment car il souffrait de dyslexie et qu'il avait besoin de beaucoup de temps pour répondre à des courriels.

Trois personnes étaient présentes lors de la séance de travail du 26 avril 2023 : D_____, E_____ et B_____. D_____ passait les chantiers en revue et faisait des reproches à B_____ au sujet de chacun d'entre eux; il n'avait pas fait de critiques à E_____, alors que certains de ses chantiers étaient aussi financièrement négatifs. A un moment, D_____ avait montré "une goutte d'eau d'un chantier" sur son téléphone portable à B_____, en disant que cela ne lui plaisait pas. B_____ souhaitait organiser des formations pour ses collègues, ce à quoi D_____ avait répondu "tu m'emmerdes avec ces formations". B_____ avait alors "vu rouge" et dit que D_____ lui faisait toujours des reproches et jamais de compliments. B_____ était énervé, ce qui ne lui arrivait jamais : il avait alors jeté son téléphone sur le mur à côté de D_____ ; il ne voulait pas le viser, car il était à environ à 2 mètres de lui. S'il avait souhaité le viser, il l'aurait atteint, car il avait fait 30 ans de baseball. Son téléphone était tombé par terre, B_____ s'était levé, avait ramassé le téléphone et était parti de lui-même. Il avait tout de suite regretté son geste, puis avait été licencié dans la journée, sans séance avec la direction.

i.f Le représentant de A_____ SA a expliqué ne pas avoir rencontré de problèmes sur les chantiers avec B_____ depuis son engagement en 2012. Ce dernier avait des excellentes compétences techniques, mais n'était pas bon sur le plan administratif, de sorte que des remarques avaient dû lui être faites s'agissant des rendez-vous manqués, des offres non rendues et des clients non rappelés. Le salaire de B_____ avait été régulièrement augmenté selon la Convention collective de travail et avec reçu des primes, ce qui n'avait pas été le cas de tous les collaborateurs. B_____ n'appréciait pas le comportement de D_____, qui avait été récemment nommé.

Le représentant de A_____ SA n'était pas présent lors de la séance du 26 avril 2023. D_____ était venu le voir après l'incident, était "terrifié" et était rentré chez lui. Ultérieurement, deux collaboratrices avaient dit avoir entendu des cris. Le représentant de A_____ SA avait discuté dans l'après-midi avec B_____ après avoir pris la décision de le licencier.

- E.** Dans le jugement querellé, le Tribunal s'est déclaré compétent à raison du lieu et de la matière. La convention collective de travail des métiers techniques de la métallurgie du bâtiment (ci-après : "CTT-Métallurgie") était applicable.

Le congé immédiat donné par l'employeur le 26 avril 2023 était injustifié. En effet, le licenciement avait eu lieu à la suite d'une altercation du travailleur avec son supérieur lors d'une séance de travail en présence d'un autre collègue. Le

travailleur avait insulté son supérieur avant de lancer son téléphone vers le supérieur; le téléphone avait cependant atterri par terre, le travailleur l'ayant ramassé et ayant quitté les lieux sans intervention d'un tiers. Le supérieur visé, qui avait déposé une plainte pénale, l'avait retirée après avoir obtenu des excuses de la part du demandeur. Il s'agissait d'une altercation unique dans un contexte professionnel d'une "certaine dureté". Il était ressorti de l'instruction faite par le Tribunal que B_____ n'avait jamais eu de problèmes avec la hiérarchie ou les collègues. Au cours de la procédure, l'employeur avait allégué des compétences organisationnelles et administratives prétendument insuffisantes, mais elles n'étaient pas pertinentes pour la procédure. L'incident du 26 avril 2023 ne pouvait pas être d'une gravité telle que les liens de confiance soient rompus. La faute, certes regrettable, du demandeur n'avait pas pu justifier une résiliation immédiate.

Le travailleur avait été engagé en qualité de monteur-électricien qualifié. Son salaire mensuel était de 7'800 fr., de 75 fr. de frais fixes et d'un treizième salaire versé en sus correspondant à 8.33% du salaire annuel brut. Comme le travailleur se trouvait en 10^e année de service, le délai de congé était de 3 mois. Le contrat de travail aurait dû prendre fin le 31 juillet 2023, de sorte que le travailleur était en droit d'obtenir son salaire du 26 avril 2023 au 31 juillet 2023, soit un montant brut total de 26'475 fr. 85, sous déduction de EUR 9'954.80 (indemnités de chômage).

En complément, le Tribunal a accordé une indemnité nette de 20'000 fr., correspondant à un peu plus de deux mois de salaire brut, à titre d'indemnité pour résiliation immédiate injustifiée. Le Tribunal ne voyait pas pourquoi le travailleur avait été licencié avec effet immédiat; les motifs ayant conduit au licenciement n'avaient été communiqués qu'au cours de la procédure au travailleur, qui se trouvait dans sa dixième année de service.

Le Tribunal a écarté les prétentions du travailleur visant à obtenir des frais forfaitaires de déplacements et de repas, ce qui n'est pas contesté devant la Cour.

Enfin, le Tribunal a rédigé un certificat de travail, dont le texte figure intégralement au considérant 7c du jugement.

EN DROIT

1. Interjeté contre une décision finale (art. 308 al. 1 let. a CPC), dans une affaire patrimoniale dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC), auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans le délai de trente jours (art. 142 al. 1 et 3, 143 al. 1 et 311 CPC) et selon la forme prescrite par la loi (art. 130 al. 1, 131 et 311 CPC), l'appel est recevable.

Vu la valeur litigieuse, la procédure ordinaire est applicable (art. 219 CPC et art. 243 al. 1 a contrario CPC).

2. Le litige en appel porte exclusivement sur la validité ou non du licenciement immédiat du travailleur par l'employeur et ses conséquences financières, étant précisé que les calculs mathématiques des indemnités ne sont pas contestés.

Même si l'employeur conclut au déboutement du travailleur de toutes ses conclusions, la délivrance d'un certificat de travail ne fait pas l'objet d'un grief (et encore moins d'un éventuel grief motivé au sens de l'art. 311 al. 1 CPC). La problématique du certificat de travail ne sera donc pas traitée.

3. L'appelante formule différents griefs tenant à la constatation inexacte des faits.

3.1 L'appelante consacre un premier chapitre aux "manquements répétés" de B_____.

3.1.1 L'appelante présente les compétences techniques de B_____, puis longuement (22 allégués d'appel) ses lacunes administratives et la mauvaise gestion de ses chantiers.

3.1.2 Cela étant, il ressort de la lettre de licenciement immédiat que ce dernier a été donné en raison du conflit du 26 avril 2023 entre le travailleur et son supérieur hiérarchique, D_____. Il n'y a pas de référence à d'autres éventuels reproches. Il est donc inutile d'examiner s'il faut compléter ou non l'état de fait avec les lacunes administratives, dès lors que le seul motif du licenciement est l'épisode conflictuel du matin.

3.2 L'appelante consacre ensuite un deuxième chapitre aux rapports avec la hiérarchie et l'intolérance à la critique.

3.2.1 En substance, l'appelante explique que B_____ ne supporte pas la critique, d'autant plus lorsqu'elle provient de D_____ qu'il n'apprécie pas et dont il ne supporte pas la nomination comme supérieur hiérarchique.

3.2.2 En appel, B_____ s'est limité à contester les allégués, renvoyant pour le surplus au jugement examiné.

3.2.3 En l'espèce, il ressort expressément ce qui suit du jugement du Tribunal (p. 6, 1^{er} paragraphe) : "Concernant sa relation avec D_____, [B_____] a précisé qu'il avait indiqué à [A_____ SA] que ce dernier n'était pas un bon manager. Il avait également informé son employeur du fait que D_____ l'avait insulté devant ses collègues et qu'il lui faisait régulièrement des reproches en présence d'autres personnes, ce qu'il trouvait humiliant".

Il n'est donc pas nécessaire de compléter les faits, puisqu'il ressort déjà du jugement que les relations entre B_____ et D_____ étaient tendues et qu'ils ne s'appréciaient pas. Autrement dit, les faits que l'appelante reproche au Tribunal de

ne pas avoir pris en considération figurent dans le jugement. En tant que de besoin, ils ont été précisés ci-dessus.

3.3 L'appelante consacre un troisième chapitre en lien avec l'incident du 26 avril 2023.

3.3.1 L'appelante relève tout d'abord qu'il y avait une allergie aux critiques de B____; en particulier lorsqu'elles provenaient de D____ (§29-30). Or, ces éléments se recoupent avec ce qui a été écrit ci-dessus (consid. 3.2), à savoir qu'elles figurent, à tout le moins implicitement, dans le jugement du Tribunal.

L'appelante relève ensuite (§32) des propos qui auraient été tenus par B____. Cela étant, même si l'allégué d'appel se réfère à une pièce produite en première instance, il n'y a pas eu d'allégué à ce sujet en première instance : il ne peut donc pas y avoir d'oubli de la part du Tribunal, dès le moment où il n'y a pas eu d'allégation.

L'appelante relève ensuite une phrase en lien avec le jet du téléphone portable "comme on lance un javelot". Cet allégué d'appel (§35), bien que contesté par B____, figurait déjà comme allégué de première instance (§91) et se référait à une pièce (7 dem), en l'occurrence les déclarations à la police de E____, personne appelée à donner des renseignements. Il peut donc être pris en considération pour la présente procédure d'appel.

Alors que le Tribunal a retenu que B____ s'était "approché" de D____ en voulant récupérer son téléphone (p. 7, §Q, 4^{ème} paragraphe), l'appelante essaie de dire qu'il l'avait "bousculé" (§37). Cette proximité géographique et cette crainte de D____ a déjà été matérialisée par le Tribunal dans sa partie factuelle.

L'appelante relève que le comportement de B____ a provoqué de la peur chez D____ (§38). Cet allégué figurait en première instance (§93) et peut être pris en considération, à supposer que cela soit nécessaire. La Cour considère que cela ressort déjà des synthèses des auditions par le Tribunal (p. 7, §Q).

L'appelante relève encore que B____ s'en est pris à son supérieur hiérarchique qui était convalescent et, à peine rétabli, venait d'abandonner ses béquilles. Ces allégués d'appel (§40-42) figuraient déjà comme allégués de première instance (§92) et ont été indirectement évoqués par le Tribunal (p. 7, §Q, 4^{ème} paragraphe qui fait référence à une "opération"). Ils peuvent être pris en considération, même s'ils ne sont pas à eux seuls décisifs.

3.3.2 En appel, B____ s'est limité à contester les allégués, renvoyant pour le surplus au jugement examiné.

3.3.3 L'appréciation des critiques factuelles a été faite ci-dessus sous considérant 3.3.1.

3.4 L'appelante consacre un quatrième chapitre en lien avec le "repentir", concrètement avec la procédure pénale.

3.4.1 L'appelante expose (§41-47) ce qu'elle avait déjà fait en première instance (§94-96), à savoir le déroulement de la procédure pénale. D_____ a déposé plainte pénale contre B_____ qui a été condamné par ordonnance pénale du 25 juillet 2023 pour voies de fait; à la suite de l'opposition de B_____ et de l'audience au Ministère public qui en a suivi, B_____ a présenté ses excuses à D_____ qui a ensuite retiré sa plainte pénale, de sorte que sa plainte a été classée.

L'appelante présente aussi le courriel que B_____ a adressé le jour même de l'incident à son employeur (§48-51); ces faits figuraient déjà en première instance (§98-100), même si le courriel a été résumé. Il en résulte en tout cas que B_____ a anticipé qu'il serait licencié et qu'il essayait d'expliquer le contexte de ses difficultés avec D_____.

3.4.2 En appel, B_____ s'est limité à contester les allégués, renvoyant pour le surplus au jugement examiné.

3.4.3 En l'espèce, les faits en lien avec la procédure pénale n'ont pas été présentés par le Tribunal, de sorte que, valablement allégués et prouvés en première instance, ils sont repris ici. L'état de fait ci-dessus les mentionne expressément.

Le courriel ne figure pas expressément dans l'état de fait; il peut avoir une double importance, dès lors qu'il présente l'appréhension par B_____ de son propre comportement et qu'il essaie d'expliquer le contexte tendu avec D_____. Il sera donc pris en considération et l'état de fait ci-dessus a été complété à ce sujet.

4. Sur un plan juridique, l'appelante considère que le licenciement immédiat était justifié.

4.1 L'employeur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO). Sont notamment considérés 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).

Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive. Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure. Par manquement, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure. 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. Lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO); il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret. Dans son appréciation, le juge doit notamment tenir compte de la position et de la responsabilité du travailleur, du type et de la durée des rapports contractuels, de la nature et de l'importance des manquements, ou encore du temps restant jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat. À cet égard, l'importance du manquement doit être d'autant plus grande que ce laps de temps est court. La position de l'employé, sa fonction et les responsabilités qui lui sont confiées peuvent entraîner un accroissement des exigences quant à sa rigueur et à sa loyauté (arrêt du Tribunal fédéral 4A_467/2019 du 23 mars 2022, consid. 4.1; ACJC/554/2025 du 22 avril 2025 consid. 4.1).

4.2 L'appelante explique que B_____ a injurié son supérieur hiérarchique direct en le traitant de "connard", en le menaçant de lui "casser la gueule", avant de jeter "violemment" son téléphone portable dans sa direction, prenant le risque de le blesser "grièvement". Il avait finalement quitté la salle en le bousculant alors qu'il était en convalescence et se protégeait à terre. Ce comportement avait eu lieu en présence d'un autre collaborateur qui fut témoin. La scène avait été d'une "violence considérable" et d'autres employés avaient entendu les cris depuis les bureaux voisins.

L'appelante disposait d'un bref délai seulement pour se décider et ne pouvait pas se permettre d'attendre. Le classement de la procédure pénale était sans pertinence, car les faits ayant provoqué l'ouverture de la procédure étaient intégralement fondés.

En outre, cet incident n'était pas isolé. B_____ avait reçu plusieurs "avertissements" en lien avec sa mauvaise gestion des chantiers, les pertes qui en résultèrent et son manque de ponctualité.

Le comportement de B_____, même à supposer qu'il soit isolé, était suffisamment grave pour justifier un licenciement immédiat, car il associait injures, menaces et gestes violents envers un supérieur hiérarchique.

Le témoignage de E_____ avait mis en lumière la gravité de la scène. Face aux insultes et au téléphone lancé "comme un javelot", il avait craint que B_____ en vienne aux mains.

J_____ avait déclaré que deux collaboratrices lui avaient dit qu'elles avaient entendu des cris au moment de l'altercation.

4.3 L'intimé explique que D_____ n'a pas déposé plainte contre B_____ pour insulte, mais pour avoir jeté son téléphone portable. Le témoin D_____ pensait que B_____ avait été licencié par rapport à son "geste", sans mentionner les insultes. Il pensait aussi qu'il s'agissait d'un "geste de colère" de son collègue de travail. L'intimé explique qu'il s'agissait d'un "coup de colère unique", à savoir d'un acte isolé de sa part. Il fallait tenir compte du texte à savoir que D_____ n'appréciait pas B_____, ce qui avait été reconnu en audience. Après l'altercation "unique et isolée", l'intimé avait immédiatement et de lui-même quitté la pièce.

L'intimé explique le contexte de l'incident, en renvoyant à ses déclarations en audience. Employé depuis près de 10 ans, il avait immédiatement regretté son geste et présenté ses excuses. En outre, l'altercation n'avait "pas fait grand bruit" dans la société, car, par exemple, le témoin G_____ ignorait si D_____ et B_____ avaient des différends.

L'événement du 26 avril 2023 aurait mérité un avertissement, mais pas un licenciement immédiat. En outre, l'appelante n'avait pas offert à l'intimé l'occasion de donner ses explications.

4.4 La Cour de justice relève tout d'abord que la seule question litigieuse vise les faits du 26 avril 2023. A l'inverse, les reproches complémentaires de l'employeur en matière d'administration, de gestion des chantiers, de résultats financiers et de ponctualité sont hors sujet : il ne s'agit pas des motifs de la résiliation immédiate et ceux-ci ne permettraient pas une telle résiliation immédiate; au surplus, les "avertissements" en lien avec ces points n'ont pas été valablement allégués et encore moins prouvés. Une éventuelle motivation complémentaire du licenciement en raison des carences administratives du travailleur est donc exclue.

Il faut donc uniquement discuter si le comportement du 26 avril 2023 suffit à provoquer une résiliation immédiate sans avertissement préalable. Autrement dit, il faut déterminer si ce comportement a provoqué une telle perte de confiance de l'employeur envers son travailleur que le maintien des rapports de travail n'était plus possible.

Il faut reprendre les faits.

La Cour de justice relèvera tout d'abord que les "cris" auxquels l'appelante fait référence ne ressortent pas de la procédure : ils n'ont pas été allégués et encore moins prouvés. Le représentant de l'appelante a certes déclaré au Tribunal que deux collaboratrices avaient entendu des "cris" et le lui avaient dit "ultérieurement", mais il n'y a aucun détail à ce sujet; a contrario, l'absence de communication immédiate de ces deux collaboratrices à la hiérarchie laisse à penser que l'incident était moins grave que ce que l'appelante explique désormais.

Comme l'intimé l'a relevé, la procédure pénale – qui s'est terminée par une ordonnance de classement après excuses et retrait de plainte – portait sur des voies de fait et non pas sur une infraction contre l'honneur. En outre, le témoin D_____ n'a pas mentionné d'éventuelles injures de la part du travailleur lors de l'incident. La jurisprudence citée et examinée par l'appelante sur l'impact d'injure(s) sur la validité (ou non) d'un licenciement immédiat est donc hors sujet.

Le témoignage de G_____ n'apporte rien de concret au dossier : en effet, il travaillait dans un secteur différent de celui de B_____ et de D_____. Le fait qu'il entretenait de très bonnes relations avec B_____ est contradictoire avec le fait qu'il ne savait pas si ce dernier avait eu des problèmes au sein de l'entreprise.

Il est ensuite acquis à la procédure que B_____ avait d'excellentes compétences techniques, en particulier dans le photovoltaïque qu'il a permis à son employeur de développer, mais des lacunes en matière de suivi administratif. Il résulte également des allégués et de l'administration des preuves que la relation entre B_____ et son supérieur D_____ était tendue et qu'ils ne s'appréciaient pas. Il ressort au demeurant des déclarations concordantes des trois personnes présentes que D_____ a commencé la séance du 26 avril 2023 avec des reproches et des critiques vis-à-vis de B_____. Le Tribunal a donc retenu à juste titre que l'altercation était survenue dans un contexte professionnel tendu où B_____ était visé par des reproches de la part de son supérieur hiérarchique.

Il est également acquis que B_____ a lancé son téléphone portable. Il ressort du témoignage de E_____ que ce jet équivalait à celui d'un "javelot", ce qui est compatible avec les déclarations de B_____ qui expliquait qu'il avait pratiqué le baseball.

Les parties divergent sur la direction du jet du téléphone portable. Le travailleur explique l'avoir lancé sur le mur, alors que le supérieur D_____ dit que le téléphone a été lancé "dans sa direction"; le témoin E_____ dit que B_____ a lancé son téléphone "à la figure", mais qu'il est passé à côté de D_____ et qu'il a fini dans le mur. Le Tribunal, qui a entendu les parties et les témoins et dont rien ne permet de remettre en cause le résultat de la libre administration des preuves (art. 157 CPC), a considéré que B_____ a lancé le téléphone "dans [la] direction" de D_____ et qu'il a terminé sa course par terre avant d'être ramassé par B_____ qui a immédiatement quitté la pièce.

L'appelante fait valoir que D_____ revenait d'une hospitalisation et était en convalescence, ce qui aurait un impact sur l'appréciation des faits. Or, il ressort des faits que B_____ n'a pas touché D_____. S'il s'est approché de ce dernier, c'est uniquement pour récupérer le téléphone portable au sol, avant de sortir de la pièce de sa propre initiative.

Comme le Tribunal, la Cour retient que l'incident avec le téléphone portable était *isolé* dans une carrière professionnelle d'une dizaine d'années, où les rapports entre B_____ et D_____ étaient tendus depuis l'arrivée de ce dernier et étaient également tendus par la teneur donnée à l'entretien par D_____ au début de la réunion du 26 avril 2023. Sans nullement valider un tel comportement, la Cour considérera qu'un tel incident isolé ne justifiait pas un licenciement immédiat. L'employeur aurait donc pu attendre la fin du délai de congé ordinaire avant de mettre fin au contrat le liant à B_____.

Le grief de l'appelante considérant que le licenciement immédiat était justifié sera donc écarté.

4.5 Le licenciement immédiat étant injustifié, il convient en principe de statuer sur les conséquences financières (art. 337c CO).

Cela étant, dans son appel, A_____ SA se limite à critiquer le considérant 3 du jugement relatif au principe du licenciement immédiat. Elle ne formule aucune critique sur les considérants 4 (indemnité selon l'art. 337c al. 1 CO) et 5 (indemnité supplémentaire selon l'art. 337c al. 3 CO).

Dès lors que 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 (art. 58 al. 1 CPC) et étant rappelé que l'appel doit être motivé (art. 311 al. 1 CPC), la Cour ne se prononcera pas sur la quotité de l'indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO.

Le jugement sera donc intégralement confirmé.

- 5.** La valeur litigieuse étant inférieure à 50'000 fr., aucun frais judiciaire ne sera perçu (art. 19 al. 3 let. c LaCC et art. 71 RTFMC).

Il n'y a pas de dépens pour la représentation en justice dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

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

A la forme :

Déclare recevable l'appel du 10 juin 2025 de A_____ SA contre le jugement JTPH/146/2025 rendu par le Tribunal des prud'hommes le 8 mai 2025 dans la cause C/18575/2023.

Au fond :

Confirme ce jugement.

Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel.

Siégeant :

Monsieur David HOFMANN, président; Monsieur Claudio PANNO, Madame Filipa CHINARRO, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.

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

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000 fr.