



POUVOIR JUDICIAIRE

C/23114/2018-2

CAPH/191/2020

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 22 OCTOBRE 2020

Entre

A _____ SA, sise _____, recourante contre un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 13 février 2020 (JTPH/52/2020), comparant par M^e Yves MAGNIN, avocat, rue de la Rôtisserie 2, case postale 3809, 1211 Genève 3, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

et

Madame B _____, domiciliée _____, intimée, comparant par [le syndicat] C _____,
_____.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 22 octobre 2020.

EN FAIT

- A.** Par jugement JTPH/52/2020 du 13 février 2020, reçu par les parties le 14 février 2020, le Tribunal des prud'hommes a notamment condamné A_____ SA à verser à B_____ la somme brute de 7'577 fr. 70, avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1^{er} septembre 2018, sous déduction de la somme nette de 4'717 fr. 55 due à la CAISSE DE CHÔMAGE D_____ (ch. 4) et à verser à celle-ci la somme nette de 4'717 fr. 55, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 11 novembre 2018 (ch. 5), a invité la partie en ayant la charge à opérer les déductions sociales usuelles (ch. 6), dit qu'il n'était pas perçu de frais ni alloué de dépens (ch. 7) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 8).
- B.**
- a.** Le 16 mars 2020, A_____ SA a formé recours contre ce jugement, concluant à ce que la Cour de justice l'annule et déboute B_____ de toutes ses conclusions.
- b.** Le 31 mars 2020 B_____ a conclu à la confirmation du jugement querellé.
- c.** La CAISSE DE CHÔMAGE D_____ n'a pas répondu au recours dans le délai qui lui a été imparti pour ce faire par la Cour.
- d.** Les parties ont été informées le 19 juin 2020 de ce que la cause était gardée à juger.
- C.** Les faits pertinents suivants résultent du dossier.
- a.** A_____ SA, inscrite au Registre du commerce de Genève, exploite [un restaurant]. Son administrateur avec signature individuelle est E_____ et F_____, son épouse, signe collectivement à deux. Les époux E_____/F_____ travaillent tous deux dans [le restaurant].
- b.** B_____ a été engagée par A_____ SA, en qualité de commis de cuisine, à partir du 15 avril 2018, par contrat de travail à durée indéterminée. Le temps d'essai était d'un mois. Passé cette période, le délai de congé était d'un mois pour la fin d'un mois de la première à la cinquième année de service.
- Les parties avaient convenu d'un salaire mensuel de 3'618 fr. brut, auquel s'ajoutait 301 fr. 50 brut par mois à titre de part du treizième salaire.
- c.** B_____ travaillait à la cuisine et était subordonnée à G_____, chef de cuisine, H_____, sous-chef et I_____, cheffe de service.
- Un tableau était affiché dans la cuisine pour la répartition des tâches de chacun. La demanderesse était aide-cuisinière et s'occupait des salades, des légumes et de la pâtisserie.
- d.** Le comportement de B_____ a été satisfaisant pendant son premier mois de travail.
-

Par la suite, il est apparu qu'elle n'obéissait pas aux consignes du chef de cuisine et contredisait ses supérieurs lorsqu'ils lui donnaient des instructions. Son attitude créait des tensions et des conflits en cuisine. Les cuisiniers ne voulaient plus travailler avec elle (témoins H_____ et I_____, déclaration F_____).

Il y a eu un incident en particulier avec des légumes que B_____ avait jetés contrairement aux instructions du chef cuisinier (témoin H_____). Interrogée par le Tribunal sur cet incident, B_____ a indiqué qu'elle n'avait jeté que les légumes défraîchis.

Il y a également eu un incident avec une salade mal lavée, dans laquelle il restait de la terre.

Suite à ces problèmes, B_____ avait fait venir son mari à plusieurs reprises au restaurant pour "régler ses comptes", ce qui avait envenimé la situation (témoin I_____).

e. A_____ SA allègue avoir convoqué trois réunions pour avertir B_____ de ce qu'elle devait modifier son comportement, soit en mai, juin et juillet 2018. B_____ affirme quant à elle qu'il n'y a eu qu'une seule réunion, à savoir le jour de son licenciement, le 2 juillet 2018.

Seules l'existence des réunions de 5 juin et 2 juillet 2018 est établie par le dossier.

f. La réunion du 5 juin 2018 s'est tenue avec B_____ et les trois personnes de la cuisine. A cette occasion, E_____ a fait savoir à B_____ qu'elle devait respecter le chef de cuisine et le patron et qu'elle ne pouvait pas "faire à sa manière". Il l'a avertie de ce qu'il ne pourrait pas la garder si les choses ne changeaient pas, sans préciser qu'il la licencierait avec effet immédiat. Le chef et le sous-chef de cuisine ne voulaient plus travailler avec elle si elle n'améliorait pas son comportement (déclaration E_____, témoin H_____).

g. Du 5 au 30 juin 2018, B_____ s'est trouvée en incapacité de travail pour cause de maladie.

h. Le 1er juillet 2020, lorsque B_____ a repris son travail, la directrice du restaurant, I_____ a constaté que la cuisine était sale et lui a demandé de la nettoyer. B_____ a refusé de le faire en indiquant à sa supérieure qu'elle ne voulait pas faire ce type de tâches, que sa supérieure n'était "personne" et qu'elle ne voulait pas discuter avec elle. Elle s'est ensuite levée, lui a tourné le dos et est partie (témoin I_____).

Interrogée sur cet incident par le Tribunal, B_____ a indiqué qu'elle estimait que ce n'était pas à la cheffe de service de lui donner des instructions mais au chef de cuisine.

i. Le 2 juillet 2018, E_____ a convoqué B_____, qui est venue avec son mari, et l'a informée de sa décision de la licencier avec effet immédiat.

Lors de cette réunion, A_____ SA a remis à B_____ une lettre datée du même jour, lui indiquant qu'elle résiliait son contrat avec effet immédiat. B_____ avait reçu des avertissements oraux à plusieurs reprises et continuait malgré cela à ne pas respecter les directives. Elle n'acceptait pas les remarques et manquait de respect envers ses supérieurs. B_____ a refusé de signer ce courrier, qui lui a été adressé par la suite par poste.

E_____ a déclaré devant le Tribunal que cette décision avait été prise car la situation était infernale pour toute l'équipe en raison de l'attitude de B_____. Le témoin I_____ a confirmé que pour elle la situation était "intenable"; B_____ n'avait aucun respect pour sa hiérarchie, elle faisait ce qu'elle voulait et refusait de collaborer, ce qui n'était par gérable dans le cadre d'une petite équipe.

j. Par courrier du 11 juillet 2020, B_____ a fait savoir à A_____ SA qu'elle contestait son licenciement avec effet immédiat. L'établissement était désorganisé et elle recevait des ordres de tout le monde, n'ayant pas de responsable directe. Elle devait tout faire, salades, tartares et légumes, en plus de la plonge. Elle se tenait à disposition pour accomplir son délai de congé légal qui courait jusqu'au 31 août 2018.

k. Par requête déposée le 3 octobre 2018, et introduite devant le Tribunal le 7 février 2019 suite à l'échec de la tentative de conciliation du 6 novembre 2018, B_____ a assigné A_____ SA en paiement de 7'577 fr. 70. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} septembre 2018, à savoir 3'658 fr. 20 à titre de salaire, treizième salaire inclus, pour la période du 3 au 31 juillet 2018 et 3'919 fr. 50 à titre de salaire pour le mois d'août 2018.

l. Le 25 février 2019, la CAISSE DE CHÔMAGE D_____ a fait valoir sa subrogation dans les droits de B_____, à concurrence d'un montant total de 4'717 fr. 55 net, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 12 septembre 2018, représentant les indemnités versées à cette dernière pour les mois de juillet et août 2018.

m. Le 17 avril 2019, A_____ SA a conclu au déboutement de B_____ et de la CAISSE DE CHÔMAGE D_____ de l'entier de leurs conclusions respectives.

A_____ SA a fait valoir que B_____ refusait d'obéir aux consignes de ses supérieurs ce qui constituait une violation de son devoir de fidélité. Elle imposait à son employeur ses sautes d'humeur, ses insubordinations et ses menaces de faire appel à son mari. Ce comportement avait persisté nonobstant un avertissement clair de licenciement immédiat, de sorte que celui-ci était justifié.

n. Lors de son audition par le Tribunal, B_____ n'a pas contesté l'existence de problèmes relationnels sur son lieu de travail mais a allégué qu'ils étaient causés par le fait que son chef de cuisine lui donnait des consignes contradictoires; ses problèmes avec lui trouvaient leur origine dans le fait qu'elle était une femme.

Elle a affirmé qu'elle n'avait reçu aucun avertissement avant le 2 juillet 2018, date de son licenciement.

o. Lors de l'audience du Tribunal du 3 décembre 2019, les parties ont plaidé et persisté dans leurs conclusions et le Tribunal a gardé la cause à juger.

EN DROIT

1. 1.1 La décision attaquée est une décision finale de première instance rendue dans le cadre d'un litige portant sur une valeur litigieuse inférieure à 10'000 fr. au dernier état des conclusions de première instance (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC), de sorte que la voie du recours est ouverte.

1.2 Interjeté dans le délai prescrit et selon la forme requise, le recours est recevable (art. 130, 131 et 321 CPC).

1.3 Dans le cadre d'un recours, le pouvoir d'examen de la Cour est limité à la violation du droit et à la constatation manifestement inexacte des faits (art. 320 CPC). L'autorité de recours a un plein pouvoir d'examen en droit, mais un pouvoir limité à l'arbitraire en fait. En matière d'appréciation des preuves et d'établissement des faits, il n'y a arbitraire que lorsque l'autorité ne prend pas en compte, sans aucune raison sérieuse, un élément de preuve propre à modifier la décision, lorsqu'elle se trompe manifestement sur son sens et sa portée, ou encore lorsque, en se fondant sur les éléments recueillis, elle en tire des constatations insoutenables (ATF 143 IV 500 consid. 1.1 et les références citées).

2. Le Tribunal a considéré que l'intimée avait manqué à ses obligations car elle était tenue de suivre les instructions de son employeur, étant précisé qu'il ne lui incombait pas de critiquer l'organisation de celui-ci. Ses refus répétés d'exécuter des tâches et l'exécution insatisfaisante de son travail constituaient cependant des manquements de gravité moyenne, de sorte qu'un ou plusieurs avertissements étaient nécessaires avant une résiliation immédiate des rapports de travail. Seul l'existence d'un avertissement oral avait été établie. A cette occasion, il n'avait pas été indiqué à l'intimée qu'elle serait licenciée avec effet immédiat si elle ne changeait pas de comportement. Aucun délai ne lui avait été imparti pour se mettre en conformité. Cet avertissement n'était ainsi pas suffisamment clair et l'intimée ne pouvait pas comprendre quel risque elle encourrait si elle persistait dans son attitude. Le licenciement immédiat notifié par la recourante était par conséquent injustifié.

La recourante fait valoir que le comportement de l'intimée, qui manquait de respect à sa hiérarchie et contestait toute autorité, avait rendu la situation intenable. Plusieurs réunions avaient eu lieu en un mois et demi de travail effectif pour la faire changer d'attitude, mais en vain. L'intimée avait parfaitement compris les précédents avertissements, lesquels étaient restés sans effet. Un nouvel avertissement n'aurait dès lors rien changé.

2.1 L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs; la partie qui résilie immédiatement doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (art. 337 al. 1 CO). Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans faute empêché de travailler (art. 337 al. 3 CO).

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28 consid. 4.1, 127 III 351 consid. 4a et les références citées). D'après la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat; 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 28 consid. 4.1, 213 consid. 3.1; 129 III 380 consid. 2.1).

Lorsqu'il statue sur l'existence de justes motifs, le juge se prononce à la lumière de toutes les circonstances. La jurisprudence ne saurait donc poser des règles rigides sur le nombre et le contenu des avertissements dont la méconnaissance, par le travailleur, est susceptible de justifier un licenciement immédiat (ATF 127 III 153 consid. 1c).

L'avertissement ne doit pas nécessairement comporter dans chaque cas une menace expresse de résiliation immédiate. Il n'en demeure pas moins qu'en avertissant le travailleur, l'employeur doit clairement lui faire comprendre qu'il considère le comportement incriminé comme inadmissible et que sa répétition ne restera pas sans sanction; le travailleur doit savoir quelle attitude ne sera plus tolérée à l'avenir. La gravité de l'acte, propre à justifier un licenciement immédiat, peut être absolue ou relative. Dans le premier cas, elle résulte d'un acte pris isolément (p. ex. le travailleur puise dans la caisse de l'employeur). Dans le second, elle résulte du fait que le travailleur, pourtant dûment averti, persiste à violer ses obligations contractuelles (p. ex. le travailleur, bien que sommé de faire preuve de ponctualité, n'en continue pas moins d'arriver en retard à son travail); ici, la gravité requise ne résulte pas de l'acte lui-même, mais de sa réitération. Cela étant, savoir s'il y a gravité suffisante dans un cas donné restera toujours une

question d'appréciation (arrêt du Tribunal fédéral 4A_246/2020 du 23 juin 2020 consid. 4.3.4).

Selon l'art. 321d CO, l'employeur peut établir des directives générales sur l'exécution du travail et la conduite des travailleurs dans son exploitation ou son ménage et leur donner des instructions particulières (al. 1); le travailleur observe selon les règles de la bonne foi les directives générales de l'employeur et les instructions particulières qui lui ont été données (al. 2). Il s'agit du corollaire de l'élément essentiel du contrat de travail, à savoir le rapport de subordination. L'employé doit suivre les directives même lorsqu'elles sont inappropriées ou inefficaces parce qu'il n'a ni l'obligation, ni le droit d'en contrôler l'opportunité WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4^{ème} éd., 2019, p. 155).

La désobéissance à un ordre - pour autant que celui-ci reste dans les limites du contrat - peut constituer un juste motif de résiliation immédiate lorsque l'injonction ou la prescription concerne des intérêts importants de l'employeur (arrêts du Tribunal fédéral 4A_152/2011 du 6 juin 2011 consid. 2.3.1, JdT 2012 II 212 et 4A_236/2012 du 2 août 2012 consid. 2.2).

D'une manière générale, la violation persistante et délibérée d'instructions données par l'employeur peut entraîner une résiliation immédiate du contrat si cette mesure a été précédée d'un avertissement comportant la menace claire d'un renvoi immédiat (arrêt du Tribunal fédéral 4C.119/2006 du 29 août 2006 consid. 3).

Le Tribunal fédéral a considéré comme justifié un licenciement avec effet immédiat intervenu suite à une dispute entre une employée et sa supérieure, à l'occasion de laquelle l'employée avait tenté de frapper celle-ci avec une chaussure et lui avait, peu après, jeté un verre d'eau à la figure. Ce licenciement était intervenu quelques mois après un avertissement écrit, comportant la menace d'un licenciement immédiat en cas de récidive (arrêt du Tribunal fédéral 4C_247/2006).

Plus le délai de résiliation ordinaire est long, moins il peut être requis de l'autre partie d'attendre l'échéance de rapports contractuels avec un employé qui persiste dans ses manquements WYLER/ HEINZER, op. cit., 2019, p. 717).

Il incombe à la partie qui a résilié le contrat de travail avec effet immédiat d'établir l'existence des conditions de celle-ci (justes motifs, avertissement, etc.) (arrêt du Tribunal fédéral 4A_37/2010 du 13 avril 2010 consid. 4.1).

2.2 En l'espèce, il n'est pas contesté que l'intimée a manqué à ses obligations en refusant à plusieurs reprises de suivre les directives qu'elle recevait de sa hiérarchie et d'exécuter une partie des tâches qui lui étaient confiées. Le fait qu'elle ait fait venir son mari au restaurant, semble-t-il pour "régler ses comptes" était également inapproprié.

Cela étant, c'est à juste titre que le Tribunal a retenu que, compte tenu de l'ensemble des circonstances, ces violations n'atteignaient pas un degré de gravité suffisant pour justifier un licenciement immédiat sans avertissement supplémentaire.

L'intimée conteste avoir reçu un avertissement avant le 2 juillet 2018, jour de son licenciement immédiat. A teneur du dossier, seule l'existence d'un avertissement oral, signifié le 5 juin 2018 est établie. Selon les témoignages recueillis, la recourante a à cette occasion fait savoir à l'intimée qu'il lui incombait de respecter sa hiérarchie et de suivre les instructions qui lui étaient données. La recourante a précisé à l'intimée que si elle n'améliorait pas son comportement, elle ne pourrait pas la garder. Elle ne lui a cependant pas indiqué qu'il s'agirait d'un licenciement avec effet immédiat.

L'altercation qui s'est produite au retour de congé maladie de l'intimée revêt une certaine gravité, dans la mesure où l'intimée s'est d'emblée montrée irrespectueuse envers sa chef et a manifesté un nouveau refus d'exécuter une instruction de sa hiérarchie. Cela étant, il convient de replacer cet incident dans le contexte du retour au travail de l'intimée, dans un climat tendu. Prise à parti dès son arrivée, l'intimée semble avoir agi sous le coup de l'énervement, ce qui relativise la gravité de son comportement.

L'incident du 2 juillet 2018 n'atteint en particulier pas le degré de gravité de celui qui s'est produit dans l'affaire jugée par le Tribunal fédéral dans l'arrêt 4C_247/2006 du 27 octobre 2006, lors de laquelle l'employée avait tenté de frapper sa supérieure et lui avait lancé un verre d'eau à la figure.

Il convient également de tenir compte du fait que, contrairement à l'état de fait qui a donné lieu à l'arrêt précité, ainsi qu'à l'arrêt du Tribunal fédéral 4C_119/2006 du 29 août 2006, le licenciement de l'intimée est intervenu à un moment où celle-ci n'avait pas expressément été avertie du fait qu'elle risquait un licenciement immédiat en cas de nouvelle violation de ses obligations.

Au regard de l'absence de menace claire de licenciement immédiat en cas de récidive, l'on ne saurait ainsi considérer comme établi, contrairement à ce que soutient la recourante, que l'intimée avait parfaitement compris qu'elle serait licenciée avec effet immédiat en cas de nouvel incident. La recourante ne pouvait ainsi pas, contrairement à ce qu'elle soutient, partir du principe qu'un nouvel avertissement n'aurait rien changé à la situation.

Le licenciement de l'intimée, intervenu le jour même de son retour au travail après son congé maladie, a dès lors privé celle-ci d'une nouvelle occasion d'améliorer son comportement.

A cela s'ajoute que, compte tenu de la position subalterne de l'intimée, et du fait que le délai de congé, d'un mois, n'était pas particulièrement long, il n'est pas non

plus établi qu'il ne pouvait pas être exigé de la part de la recourante de continuer les rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé.

Au regard des exigences strictes posées par la jurisprudence pour admettre la validité d'un congé avec effet immédiat, le Tribunal a dès lors retenu à juste titre qu'un nouvel avertissement indiquant clairement à l'intimée qu'elle serait licenciée avec effet immédiat en cas de nouveau manquement à ses obligations aurait été nécessaire in casu.

Le jugement querellé doit par conséquent être confirmé.

3. Le recours est exempt de frais judiciaires compte tenu de la valeur litigieuse (art. 114 let. c CPC), et ne donne pas lieu à l'allocation de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 2 :**

A la forme :

Déclare recevable le recours formé le 16 mars 2020 par A_____ SA contre le jugement JTPH/52/2020 rendu le 13 février 2020 par le Tribunal des prud'hommes.

Au fond :

Rejette ce recours.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens.

Siégeant :

Madame Fabienne GEISINGER-MARIETHOZ, présidente; Monsieur Vincent CANONICA, juge employeur; Monsieur Kasum VELII, 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.