REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

C/25560/2018-1 **CAPH/1/2021**

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 4 JANVIER 2021

Entre

A_____ SA, sise _____ (GE), appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 20 avril 2020 (JTPH/151/2020), comparant par M^e^ Cyril AELLEN, avocat, AAA Avocats SA, rue du Rhône 118, 1204 Genève, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

et

Monsieur B_____, domicilié _____ (GE), intimé, comparant par le Syndicat UNIA, chemin Surinam 5, case postale 288, 1211 Genève 13, en les bureaux duquel il fait élection de domicile,

CAISSE DE CHOMAGE C_____, sise _____ [GE], partie intervenante, comparant en personne,

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 6 janvier 2021.

EN FAIT

A. Par jugement JTPH/151/2020 du 20 avril 2020, reçu le 23 avril 2020 par les parties, le Tribunal des prud'hommes (ci-après: le Tribunal), statuant par voie de procédure ordinaire, a, à la forme, déclaré recevables la demande formée le 4 février 2019 par B_____ à l'encontre de A_____ SA (chiffre 1 du dispositif), la réduction de la demande formée le 27 mars 2019 (ch. 2) et la demande d'intervention formée le 14 mai 2019 par la CAISSE DE CHOMAGE C_____ (ch. 3). Au fond, il a condamné A_____ SA à payer à B_____ la somme brute de 19'278 fr. 36, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 24 septembre 2018, sous déduction de la somme nette de 1'551 fr. 40 due à la CAISSE DE CHOMAGE C_____ (ch. 4), invité la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 5), condamné A_____ SA à payer les sommes nettes de 1'551 fr. 40 à la CAISSE DE CHOMAGE C_____ (ch. 6) et de 10'720 fr. 64, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 24 septembre 2018, à B_____ (ch. 7), condamné A_____ SA à délivrer à ce dernier un certificat de travail complet et conforme au considérant 9 du jugement (ch. 8), dit qu'il n'était pas perçu de frais ni alloué de dépens (ch. 9) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 10).

B. **a.** Par acte expédié le 25 mai 2020 au greffe de la Cour de justice, A_____ SA appelle des chiffres 4 à 8 et 10 du dispositif de ce jugement, dont elle sollicite l'annulation. Elle conclut au déboutement de B_____ et de tout tiers de toute autre ou contraire conclusion, avec suite de frais judiciaires.

b. B_____ conclut au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement entrepris, avec suite de frais et dépens.

c. La CAISSE DE CHOMAGE C_____ a indiqué n'avoir aucune observation complémentaire à apporter ni aucune ouverture d'enquête à demander et informé la Cour que, dans le cadre de cette procédure, elle concluait à ce que A_____ SA soit condamnée à lui payer le montant de 1'541 fr. 40 (sic) nets plus intérêts à 5% l'an dès le 1er avril 2019, correspondant aux indemnités versées à B_____ pour la période du 1er février 2019 au 31 mars 2019.

Elle a joint à son écriture les décomptes d'indemnités journalières pour un montant de 1'551 fr. 40, déjà produits en première instance.

d. A_____ SA a répliqué, persistant dans ses conclusions.

e. Par avis du 7 septembre 2020, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger, B_____ et la CAISSE DE CHOMAGE C_____ n'ayant pas fait usage de leur droit de dupliquer.

C. Les faits pertinents suivants ressortent de la procédure:

a. A_____ SA est une société anonyme ayant son siège à Genève et dont le but est notamment l'installation générale d'électricité forte ou faible.

D_____ en est l'administrateur, avec signature individuelle.

b. B_____, né le _____ 1975, a travaillé pour A_____ SA en qualité de monteur-électricien du 20 octobre 1997 au 30 avril 2009, avant d'être licencié pour des raisons économiques.

c. Par contrat du 2 octobre 2009, B_____ a été réengagé par A_____ SA à compter du 5 octobre 2009 pour une durée indéterminée. Son salaire horaire brut a été fixé en dernier lieu à 34 fr. 15 pour 40 heures de travail hebdomadaires réparties sur cinq jours.

Selon les directives de la société, les horaires de travail imposés aux employés étaient de 7h30 à 12h00 et de 13h00 à 16h30.

d. Le 28 août 2018, B_____ a été victime d'un accident du travail. Il a été en incapacité totale de travailler du 29 août au 16 septembre 2018.

Il a repris le travail le 17 septembre 2018, avant d'être à nouveau incapable de travailler du 20 septembre 2018 au 3 février 2019.

e. Le 19 septembre 2018, B_____ et son collègue E_____ ont été affectés au chantier du stade F_____ (GE).

f. A leur pause de midi, les précités ont déjeuné au restaurant.

B_____ a admis y avoir bu 1,5 dl de vin.

g. Entre 15h et 16h, B_____ et E_____ se sont rendus à la buvette du stade F_____ en habits de travail, sur lesquels figure le nom de l'entreprise A_____ SA (témoins G_____, H_____, N_____ et I_____). De nombreux enfants étaient présents (témoins H_____ et G_____).

B_____ a admis y avoir pris un verre de rosé, ce que le gérant de la buvette a confirmé (témoin H_____).

Une altercation a alors éclaté entre les précités et un habitué de la buvette, I_____. Ce dernier a traité E_____ de "*sale étranger*" (témoin H_____) et lui a indiqué que s'il était mécontent de son employeur, il devait changer d'entreprise et que s'il estimait sa situation mauvaise en Suisse, il pouvait retourner en Italie

(témoin I_____). Le ton est monté et B_____ et E_____ sont devenus injurieux (témoin H_____).

Le patron de la buvette, H_____, est alors intervenu, suite à quoi B_____ et E_____ sont partis (témoins I_____ et H_____) au volant de la voiture de l'entreprise, que E_____ conduisait (témoin H_____).

Selon I_____, ces derniers l'ont encore gratifié de gestes obscènes devant un groupe d'enfants avant de reprendre leur véhicule et B_____ lui a fait plusieurs doigts d'honneur en repassant en véhicule devant la baie vitrée.

h. Le lendemain, I_____ a téléphoné à D_____ pour lui raconter les faits. Il lui a indiqué qu'il trouvait cette situation extrêmement désagréable et qu'elle ne lui faisait pas de la publicité (témoin I_____).

G_____, entraineur de football ayant assisté à l'altercation, a également téléphoné à D_____ pour lui rapporter l'incident (témoin G_____).

i. Sur son rapport de travail concernant la semaine du 17 au 23 septembre 2018, B_____ a indiqué avoir effectué une heure et demie d'activité le 19 septembre 2018 sur le chantier du stade.

j. Par courrier recommandé déposé à l'office postal le 21 septembre 2018, A_____ SA a résilié les rapports de travail de B_____ avec effet immédiat. Se référant à l'altercation du 19 septembre 2018 qui avait eu lieu à la buvette du club sportif F_____ pendant les heures de travail, elle lui reprochait d'avoir pris part à une discussion à laquelle participaient son collègue E_____ et deux autres personnes, en critiquant ouvertement son employeuse et le salaire qu'il percevait. Lors de cette discussion, qui avait dégénéré, il avait tenu des propos inacceptables alors qu'il était alcoolisé et portait ses habits de travail et ce, devant des enfants. Son comportement donnait une mauvaise image de la société et avait rompu le lien de confiance, ce qui justifiait son licenciement immédiat.

k. Par courrier du 10 octobre 2018 à A_____ SA, B_____ a contesté l'avoir critiquée et avoir été en état d'ébriété. Il n'avait d'autre choix que d'intenter une action en justice afin de faire valoir ses droits.

l. A_____ SA a maintenu sa position par courrier du 16 octobre 2018.

D. **a.** Par requête déposée le 1er novembre 2018 en conciliation, B_____ a assigné A_____ SA en paiement de la somme totale de 29'575 fr., avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 22 septembre 2018, concluant en outre à la délivrance d'un certificat de travail et d'une attestation de l'employeur.

b. Au bénéfice d'une autorisation de procéder du 6 décembre 2018, B_____ a formé une demande en paiement le 4 février 2019, concluant à ce que A_____

SA soit condamnée à lui verser la somme totale de 35'008 fr. 09 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 22 septembre 2018.

Cette conclusion a par la suite été réduite, s'élevant en dernier lieu à 29'999 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 22 septembre 2018 et se décomposant comme suit:

- 19'278 fr. 36 bruts à titre de salaire du 8 janvier au 31 mars 2019;
- 10'720 fr. 64 nets à titre d'indemnité pour licenciement avec effet immédiat injustifié.

B_____ a également conclu à la délivrance d'un certificat de travail complet pour une valeur de 1 fr.

A l'appui de ses conclusions, B_____ a notamment exposé que le 19 septembre 2018, il n'avait pas été capable d'accomplir une journée entière de travail en raison de violents maux de dos consécutifs à son accident du 28 août 2018, qui l'avaient empêché de travailler. Il n'avait ainsi déclaré qu'une heure et demie d'activité pour cette journée dans son rapport de travail.

Dans l'après-midi, il s'était rendu avec E_____ à la buvette du stade à la demande de son gérant afin de réparer un réfrigérateur. Le patron leur avait offert un verre et ils avaient discutés avec des habitués. La discussion avait porté sur les conditions de travail des corps de métier de la construction, les difficultés économiques des travailleurs en Suisse et les immigrés italiens, espagnols et portugais, puis s'était envenimée. Une des personnes leur avait indiqué de manière agressive que s'ils n'étaient pas contents en Suisse, ils pouvaient rentrer chez eux, les traitant respectivement de "*rital*" et de "*portos*". Ils avaient alors répondu en le traitant d'ignorant et de quelques mots grossiers, puis avaient quitté la buvette. Il n'avait toutefois jamais critiqué son employeuse et n'était pas alcoolisé, de sorte que son licenciement avec effet immédiat était injustifié.

c. A_____ SA a conclu au déboutement de B_____ de toutes ses conclusions, avec suite de frais et dépens.

Elle n'avait eu d'autre choix que de résilier le contrat de travail de B_____ avec effet immédiat en apprenant que son employé avait consommé de l'alcool pendant les heures de travail, utilisé le véhicule de la société en état d'ébriété, violé les horaires de travail et importuné des tiers par des propos injurieux, y compris à son endroit, en habit de travail. Celui-ci ne l'avait pas contacté pour se plaindre d'une quelconque douleur dorsale ce jour-là. Il n'avait ainsi manifestement pas travaillé de manière effective, non pas en raison de ses prétendus maux de dos, mais bien plutôt par oisiveté.

A_____ SA a produit plusieurs attestations, dont une de J_____ du 2 mai 2019 et une de I_____ du 10 avril 2019. A teneur de l'attestation de J_____, E_____ et son collègue s'étaient rendus le 19 septembre 2018 dans son établissement pour y manger à midi, avaient consommé de l'alcool et étaient partis vers 15h-15h30. Ils étaient revenus vers 18h00 et étaient joyeux. La personne accompagnant E_____ commençait à s'endormir sur le bar et avait été priée de partir, ce qu'elle avait fait.

Selon l'attestation de I_____, le gérant de la buvette lui avait confirmé que B_____ et E_____ "*avaient déjà consommé depuis le matin*". Dans sa discussion avec E_____, ce dernier avait eu des paroles malveillantes au sujet de l'entreprise et de son patron. Il lui avait indiqué que A_____ SA engageait des étrangers et qu'ils étaient moins bien payé.

d. Par courrier du 10 mai 2019, la CAISSE DE CHOMAGE C_____ a informé le Tribunal qu'elle s'était subrogée dans les droits de B_____ à l'encontre de A_____ SA à hauteur de 1'551 fr. 40 nets, correspondant aux indemnités versées au précité pour les mois de février et mars 2019.

e. Le Tribunal a entendu les parties et procédé à l'audition de témoins, dont les déclarations ont été reprises ci-dessus dans la mesure utile. Pour le surplus, les faits pertinents suivants ressortent de celles-ci.

e.a. B_____ a déclaré que le 19 septembre 2018, il avait pris son travail à 7h30 avec E_____. Sur le chantier, il avait ressenti des douleurs aux cervicales, consécutives à un accident qui avait eu lieu fin août 2018. Il était toutefois resté pour aider son collègue autant que possible. A midi, ils s'étaient rendus à la buvette du stade, où le gérant de l'établissement leur avait indiqué que son réfrigérateur dysfonctionnait. Ils avaient convenu qu'ils reviendraient plus tard pour s'en occuper. Ils étaient partis déjeuner et avaient repris le travail entre 13h et 13h10. Vers 15h30-16h, ils s'étaient rendus à la buvette pour s'occuper du réfrigérateur. Étant occupé, le patron leur avait proposé de s'asseoir et de prendre un verre. E_____ avait proposé à une personne âgée de se joindre à eux. A un moment donné, cette personne avait eu des propos racistes et les avait insultés. Il avait alors répondu par des insultes, sans aucune menace. Ils avaient quitté la buvette et étaient repartis sur le chantier, où ils s'étaient calmés. Vers 16h30, ils avaient pris le véhicule et quitté le chantier pour se rendre chez E_____, où ils s'étaient changés. Ils étaient ensuite retournés à la buvette dans le but de discuter avec I_____, qui les avait injuriés, afin de mettre les choses à plat. Ce dernier n'était toutefois plus là et ils étaient partis définitivement. Il n'avait jamais eu de problème avec la direction durant son emploi, ni fait l'objet d'un avertissement. Il n'avait pas été entendu par son employeuse avant d'être licencié.

e.b. D_____ a déclaré que lorsqu'il avait réengagé B_____, il lui avait demandé d'éviter de consommer des joints et de ne pas abuser des boissons alcoolisées. Il avait dû retirer ce travailleur de deux chantiers, soit celui de K_____ et celui de la banque L_____, sur demande des clients, car il semblait particulièrement irascible les après-midis, ce qui tendait à démontrer une consommation d'alcool pendant la pause de midi.

Il n'avait pas eu le temps d'entendre ses deux employés avant de les licencier car ils étaient absents. Il devait agir rapidement compte tenu du fait qu'il s'agissait d'un congé avec effet immédiat.

e.c. G_____, coach sportif, entendu en qualité de témoin, a déclaré qu'il était entraineur de football auprès de jeunes de tout âge et qu'il passait ses journées au stade F_____. Un après-midi vers 16h, en entrant dans la buvette, il avait remarqué que B_____ ainsi qu'une autre personne avaient une attitude très agressive envers I_____ et M_____, sans pour autant qu'elle ne devienne physique. Les propos, principalement ceux de B_____, étaient menaçants, à la limite d'en venir aux mains. Il lui avait semblé, par leur attitude, qu'ils étaient alcoolisés. L'altercation avait duré environ cinq minutes et s'était produite devant plusieurs enfants, qui étaient un peu choqués.

e.d. I_____, retraité, entendu en qualité de témoin, a confirmé la teneur de son attestation du 10 avril 2019. Il déclaré se souvenir qu'un après-midi, E_____ s'était attablé avec M_____ et lui-même vers 15h-15h30. Le témoin avait dialogué calmement avec lui sur l'entreprise A_____ SA, à laquelle il avait souvent fait appel, avant que la discussion ne dégénère. E_____ lui avait notamment indiqué qu'il n'était pas content de son nouveau patron, qui n'était pas à la hauteur, et qu'il estimait que l'entreprise avait beaucoup changé.

Il lui était difficile d'estimer si B_____ et E_____ étaient alcoolisés, mais ils ne semblaient pas être dans un état normal, précisant qu'il avait trouvé inquiétant qu'ils prennent un véhicule dans l'état dans lequel ils se trouvaient. L'un d'entre eux avait bu un verre de rosé, et il ne se rappelait pas de la consommation de l'autre.

e.f. N_____, retraité, entendu en qualité de témoin, a déclaré qu'il s'était rendu à la buvette O_____ le 19 septembre 2018 vers 18h. Il y avait vu B_____ avoir des mots injurieux à l'égard de M_____ et le menacer de lui "*casser la gueule*". Il était intervenu en lui disant qu'il n'avait pas à toucher M_____. Sur ces faits, B_____ avait quitté les lieux. I_____ lui avait ensuite appris qu'une forte altercation était survenue entre ce dernier, B_____ et E_____ plus tôt dans l'après-midi. Lui-même n'y avait pas assisté et ne pouvait pas préciser les échanges d'injures qui avaient été faits. Il pouvait néanmoins attester du fait que

E_____ n'était pas ivre. Quant à B_____, il avait constaté qu'il était énervé, mais ne pouvait pas dire s'il était alcoolisé.

e.g. H_____, retraité, entendu en qualité de témoin, a déclaré qu'il était le gérant de la buvette du stade F_____, précisant que la buvette O_____ se trouvait ailleurs. Le 19 septembre 2018, il était arrivé à 8h00 à la buvette et en était reparti vers 21h-22h. Il avait vu E_____ et B_____ travailler dans les vestiaires du stade dès 11h. Ces derniers avaient repris le travail vers 13h30-14h00 dans les vestiaires. A aucun moment ils n'étaient intervenus dans la buvette pour réparer un réfrigérateur, cette intervention ayant été effectuée par eux un ou deux jours plus tôt.

e.h. P_____, électricien, entendu en qualité de témoin, a déclaré que B_____ exécutait du bon travail. S'il lui arrivait d'élever la voix, c'était dans le cadre du travail et ce n'était rien de méchant. Les horaires de travail débutaient à 7h30 pour terminer à 16h30. Les employés étaient flexibles selon le travail et pouvaient ainsi changer l'horaire de leur pause. B_____ prenait un à trois verres de vin durant le repas de midi, mais d'autres employés en faisaient autant. Il n'avait jamais vu B_____ sous l'emprise de l'alcool.

e.i. Q_____, employé communal à F_____, entendu en qualité de témoin, a déclaré qu'il avait partagé son repas de midi avec B_____ à deux reprises. Ce dernier était alors en tenue de travail. Ils avaient consommé 3dl de vin à deux. Ils se retrouvaient de temps en temps après les heures de travail et dans ces cas-là, la consommation d'alcool pouvait être plus importante. D_____ se joignait parfois à eux et consommait la même quantité d'alcool.

e.j. S_____, électricien, entendu en qualité de témoin, a exposé qu'il avait été engagé par A_____ SA en 2010 et avait été licencié pour des raisons économiques en juin 2019. Il avait eu l'occasion de travailler avec B_____ sur plusieurs chantiers, soit notamment ceux de K_____ et de la banque L_____. Celui-ci était très professionnel et serviable. Il ne lui apparaissait pas nerveux ou injurieux envers ses collègues ou des clients de l'entreprise. Il ne l'avait jamais entendu émettre des critiques à l'égard de A_____ SA et il était respectueux des horaires. Il lui était arrivé de manger avec B_____ à midi ou en fin d'après-midi après le travail. Il ne l'avait toutefois jamais vu sous l'emprise de l'alcool.

e.k. T_____, technicien électricien, entendu en qualité de témoin, a déclaré qu'il était notamment chargé d'organiser et de contrôler le travail de B_____ et de E_____. Le chantier du stade avait pris du retard en raison de la lenteur des précités. Ces derniers ne devaient pas obligatoirement terminer ce chantier, qui avait par ailleurs été débuté par d'autres employés.

e.l. J_____ a été dûment convoqué à deux reprises mais ne s'est pas présenté, sans être excusé.

f. Les parties ont plaidé et persisté dans leurs conclusions respectives à l'issue de l'audience du 14 novembre 2019, après quoi le Tribunal a gardé la cause à juger.

E. Dans le jugement querellé, le Tribunal a notamment retenu que le reproche fait à B_____ d'avoir été alcoolisé durant les heures de travail n'était pas fondé. En effet, bien qu'il avait l'habitude de boire un verre de vin en déjeunant, aucun des témoins ne l'avait vu sous l'emprise de l'alcool après le déjeuner. Il lui était arrivé d'être alcoolisé uniquement après les heures de travail. S'agissant plus précisément du 19 septembre 2018, les témoins avaient déclaré que B_____ ne semblait pas dans son état normal, sans qu'ils ne puissent affirmer s'il était alcoolisé. De plus, les enquêtes avaient révélé qu'il avait consommé deux verres de vin et aucun témoin n'avait confirmé qu'il avait bu une quantité excessive d'alcool ce jour-là.

Il ne pouvait par ailleurs pas être reproché à B_____ de s'être assis à la buvette et d'avoir pris un verre étant donné qu'il avait annoncé n'avoir travaillé qu'une heure et demie le 19 septembre 2018.

Enfin, l'altercation avait principalement eu lieu entre E_____ et I_____ dans un premier temps. B_____ les avait rejoints dans un second temps et la discussion s'était envenimée jusqu'au moment où il avait menacé I_____. Selon les déclarations de ce dernier, B_____ ne s'était toutefois pas plaint de ses conditions de travail ni critiqué son ancienne employeuse, de sorte que ce reproche n'était pas fondé. En revanche, en proférant des insultes en public devant de jeunes enfants alors qu'il portait les vêtements de travail munis du logo de l'entreprise, B_____ avait adopté un comportement critiquable.

Néanmoins, ce comportement restait isolé et marginal. Au vu de la longue durée des rapports de service, ce motif ne pouvait, à lui seul, être qualifié d'objectivement grave au point d'entraîner la destruction du rapport de confiance et, partant, l'impossibilité d'exiger de A_____ SA la continuation des rapports de travail jusqu'à l'issue de la période de protection puis du délai de congé. Le manquement du travailleur aurait nécessité un avertissement avant le prononcé du licenciement immédiat, ce d'autant plus qu'il n'avait fait l'objet d'aucun blâme, ni reproche durant son engagement.

Le licenciement avec effet immédiat n'était ainsi pas justifié, de sorte que B_____ avait droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient été résiliés de manière ordinaire ainsi qu'à une indemnité pour licenciement avec effet immédiat injustifié correspondant à deux mois de salaire.

EN DROIT

1. **1.1** L'appel est recevable contre les décisions finales et incidentes de première instance lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

En l'espèce, la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., de sorte que la voie de l'appel est ouverte.

1.2 Interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ) dans le délai utile de 30 jours (art. 142 al. 1 et 3 et 311 al. 1 CPC) et selon la forme prescrite par la loi (art. 130, 131 et 311 CPC), l'appel est recevable.

1.3.1 Selon l'art. 313 al. 1 CPC, la partie adverse peut former un appel joint dans la réponse. Si les conclusions au fond de la réponse à l'appel vont au-delà de la simple confirmation du jugement attaqué, il est admissible de considérer cet acte comme un appel joint (ATF 121 III 420 consid. 1 ; arrêt du Tribunal fédéral 5A_618/2012 du 27 mai 2013 consid. 4.1).

L'exigence de motivation posée par l'art. 311 al. 1 CPC vaut également pour l'appel joint (arrêt du Tribunal fédéral 5A_361/2019 du 21 février 2020 consid. 3.3.1; JEANDIN, in Commentaire romand, Code de procédure civile, 2019, n. 4 ad art. 313 CPC). Il résulte de la jurisprudence relative à l'art. 311 al. 1 CPC que l'appelant doit démontrer le caractère erroné de la motivation de la décision attaquée et son argumentation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision qu'il attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 5A_361/2019 précité consid. 3.3.1).

1.3.2 En l'espèce, la caisse de chômage a conclu à ce que l'appelante soit condamnée à lui payer le montant de 1'541 fr. 40 (sic) nets plus intérêts à 5% l'an dès le 1er avril 2019. En tant que cette conclusion porte sur le paiement d'intérêts moratoires, elle excède la simple confirmation du jugement et s'apparente à un appel joint. La caisse de chômage ne soulève toutefois aucun grief – même implicite – sur ce point. L'appel joint ne satisfait dès lors pas aux conditions de recevabilité telles qu'exposées ci-dessus et sera déclaré irrecevable, faute de motivation.

Quant au montant de 1'541 fr. 40, au lieu de 1'551 fr. 40, il résulte manifestement d'une erreur au vu des décomptes produits avec la réponse et des conclusions prises en première instance.

1.4 La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus. Il incombe toutefois au recourant de motiver son appel (art. 311 al. 1 CPC), c'est-à-dire de démontrer le caractère erroné de la motivation attaquée (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_55/2017 du 16 juin 2017 consid. 5.2.3.2).

1.5 En cas de réduction des conclusions, la procédure ordinaire reste applicable même si la valeur litigieuse est ainsi réduite à moins de 30'000 fr. (CAPH/90/2016 du 17 mai 2016 consid. 1.3; TAPPY, in Commentaire romand, Code de procédure civile, 2019, n. 59 ad art. 91 CPC).

Dans la mesure où la valeur litigieuse était initialement supérieure à 30'000 fr. devant le Tribunal, la procédure ordinaire demeure applicable (art. 243 al. 1 et 2 *a contrario* CPC), de même que les maximes des débats (art. 55 al. 1 et 247 al. 2 let. b ch. 2 *a contrario* CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC).

2. L'appelante fait grief au Tribunal de ne pas avoir appliqué la Convention collective de travail pour les monteurs-électriciens dans le canton de Genève.

Cette convention n'est toutefois plus en vigueur depuis fin avril 2016, de sorte qu'il ne peut être reproché au Tribunal de ne pas l'avoir appliquée. Celle-ci a été remplacée par la Convention collective de travail pour les métiers techniques de la métallurgie du bâtiment dans le canton de Genève (CCT-MTMB) entrée en vigueur le 1er mai 2016, dont l'application aux rapports de travail entre les parties n'est pour le surplus pas contestée.

3. L'appelante reproche au Tribunal d'avoir retenu que le licenciement de l'intimé avec effet immédiat n'était pas justifié.

3.1.1 L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 1ère phrase 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).

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 (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_225/2018 du 6 juin 2019 consid. 4.1). 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 (ATF 142 III 579 consid. 4.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_225/2018 précité consid. 4.1).

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 (ATF
142 III 579 consid. 4.2 et les arrêts cités). 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 (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_225/2018 du 6 juin 2019 consid. 4.1).

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

3.1.2 A raison de son obligation de fidélité, l'employé est tenu de sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO) et, par conséquent, de s'abstenir de tout ce qui peut lui nuire (ATF 124 III 25 consid. 3a; arrêt du Tribunal fédéral 4A_54/2020 du 25 mars 2020 consid. 6.1). Ce devoir de fidélité comporte notamment l'obligation d'annoncer à l'employeur, spontanément et sans délai, les perturbations qui surviennent dans l'accomplissement du travail (arrêts du Tribunal fédéral 4A_297/2016 du 17 novembre 2016 consid. 4.3.1; 4C_359/2006 du 12 janvier 2007 consid. 6) et les absences imprévisibles, telles que la maladie (arrêts du Tribunal fédéral 4A_521/2016 du 1er décembre 2016 consid. 3.5; 4C_359/2006 précité consid. 6).

Selon l'art. 37 ch. 2 let. e CCT-MTMB, le travailleur est tenu de se conduire correctement envers toutes les personnes avec lesquelles il entre en relation dans l'exercice de son métier et d'éviter tout acte qui pourrait faire du tort à son employeur ou donner lieu à des réclamations. Il est également tenu de ne pas consommer des substances prohibées pendant la durée du travail (art. 37 ch. 2 let. f CCT-MTMB).

Le non-respect des horaires de travail ne justifie un licenciement immédiat qu'en cas de réitération à la suite d'un avertissement explicite comportant la menace claire d'un renvoi immédiat (arrêt du Tribunal fédéral 4C_294/2005 du 21 décembre 2005 consid. 3; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2019, p. 716).

De manière générale, l'ivresse au travail ne constitue pas un motif de licenciement avec effet immédiat, sans avertissement préalable (arrêt du Tribunal fédéral 4A_115/2010 du 14 mai 2010 consid. 2.3; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 725). En revanche, si le salarié cause un dommage à l'employeur alors qu'il accomplit son travail sous l'influence de l'alcool, il commet une faute grave, de sorte que son licenciement immédiat est alors autorisé sans avertissement préalable (arrêt du Tribunal fédéral 4A_115/2010 précité consid. 2.3).

Une infraction pénale commise au détriment de tiers peut constituer un motif justifiant le licenciement immédiat du travail, notamment lorsqu'elle est susceptible de porter atteinte à la réputation de l'entreprise (arrêts du Tribunal

fédéral 4C_400/2006 du 9 mars 2007 consid. 3.1; 4C_185/2006 du 19 octobre 2006 consid. 2.1). Des injures proférées par un employé peuvent, selon les circonstances, justifier ou non un licenciement immédiat. Le Tribunal fédéral a notamment considéré qu'une injure grave adressée à l'employeur devant des collègues ou des clients pouvait constituer un juste motif de licenciement immédiat. Cela étant, 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 (arrêt du Tribunal fédéral 4A_246/2020 du 23 juin 2020 consid. 4.3.2 et les références citées).

De manière générale, les éventuelles comparaisons avec des décisions judiciaires rendues dans des causes que les parties tiennent pour similaires à la leur doivent être appréciées avec circonspection. En effet, pour déterminer le caractère justifié (ou injustifié) d'une résiliation immédiate, il convient d'examiner l'ensemble des circonstances et une large place est laissée à l'appréciation du juge, de sorte qu'établir une casuistique en se focalisant sur un seul élément du dossier, sorti de son contexte, n'est pas significatif (arrêts du Tribunal fédéral 4A_246/2020 du 23 juin 2020 consid. 3.3; 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.3).

3.2 En l'espèce, l'appelante a mis un terme avec effet immédiat au contrat de travail de l'intimé en raison de son comportement du 19 septembre 2018. Elle lui reproche en particulier d'avoir été alcoolisé durant ses heures de travail, de ne pas avoir respecté ses horaires de travail, de s'être montré injurieux à l'égard de tiers et d'avoir effectué des gestes obscènes alors qu'il portait ses vêtements de travail au nom de l'entreprise, ceci en présence d'enfants. Il convient d'examiner si ces reproches sont fondés et, le cas échéant, s'ils constituent des manquements graves au point de justifier une résiliation des rapports de travail avec effet immédiat.

3.2.1 En l'occurrence, l'intimé a admis avoir bu un verre de vin le 19 septembre 2018 avec son repas de midi et un autre dans l'après-midi. Contrairement à ce que soutient l'appelante, il n'est pas établi qu'il aurait bu toute la journée, étant précisé que sa consommation en soirée n'est pas pertinente dès lors qu'elle est intervenue après les horaires de travail alors que l'intimé ne portait plus les vêtements de travail au nom de l'employeuse et relève ainsi de sa sphère privée. La déclaration de I_____, selon laquelle le gérant de la buvette lui aurait confirmé que l'intimé avait consommé depuis le matin, ne bénéficie que d'une force probante limitée, dans la mesure où elle constitue un ouï-dire et où le gérant lui ayant prétendument rapporté les faits a témoigné, dans la présente procédure, qu'il avait vu l'intimé et son collègue travailler au stade dès 11h, sans évoquer une quelconque consommation d'alcool avant cela. L'appelante se prévaut également de l'attestation de J_____, selon laquelle l'intimé aurait consommé de l'alcool durant sa pause de midi et quitté son établissement à 15h. Il convient toutefois d'apprécier ce moyen de preuve avec réserve, dans la mesure où ce témoin, bien que dûment convoqué à deux reprises, ne s'est pas présenté en audience pour

confirmer le contenu de son attestation, sans être excusé. Celui-ci n'a en tout état pas précisé la quantité d'alcool consommée par l'intimé et ses déclarations sont contredites par le témoin H_____, qui a affirmé que l'intimé et son collègue avaient repris le travail au stade vers 13h30-14h. Il n'est ainsi pas établi que l'intimé aurait bu plus que ce qu'il a déclaré. Au vu des deux verres de vin consommés, dont un a accompagné un repas, le Tribunal a retenu à juste titre que l'intimé n'était pas alcoolisé. Le simple fait que certains témoins aient déclaré que l'intimé n'était pas dans son état normal n'est par ailleurs pas suffisant pour retenir qu'il se trouvait sous l'influence de l'alcool. En effet, aucun d'entre eux n'a pu affirmer qu'il était effectivement alcoolisé et son état pouvait tout aussi bien s'expliquer par l'effervescence provoquée par l'altercation. Enfin et contrairement à ce que soutient l'appelante, si la consommation d'alcool – qui n'est pas une substance prohibée – n'est pas conseillée, elle n'est pas interdite par la CCT-MTMB applicable, étant rappelé que la convention collective de travail dont elle se prévaut n'est plus en vigueur (cf. *supra* consid. 2). Compte tenu de ce qui précède, le reproche d'avoir été alcoolisé durant les heures de travail n'est pas fondé.

L'appelante reproche ensuite à l'intimé de ne pas avoir respecté ses horaires de travail. A cet égard, il est établi qu'il s'est rendu à la buvette le 19 septembre 2018 aux alentours de 15h-15h30. Indépendamment de la raison qui l'y a initialement conduit, il s'y est installé et y a bu un verre de vin. Il n'a ainsi pas respecté ses horaires de travail, fixés de 7h30 à 12h et de 13h à 16h30. Contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal, le fait que l'intimé ait déclaré après coup n'avoir travaillé qu'une heure et demie ce jour-là ne change pas ce qui précède, dans la mesure où il était censé effectuer huit heures de travail. Par ailleurs, s'il était empêché de travailler en raison de douleurs dorsales comme il le soutient, il lui appartenait d'en informer son employeuse en vertu de son devoir de fidélité et de quitter le chantier pour aller se reposer, ce qu'il n'a pas fait. Il a au contraire choisi de rester travailler ce jour-là, ce qu'il était dès lors tenu de faire au lieu de s'installer à la buvette en milieu d'après-midi. Le reproche tiré du non-respect des horaires de travail est par conséquent fondé.

Il est par ailleurs établi que l'intimé a proféré des insultes et effectués des gestes obscènes envers un client de la buvette, en public et devant des enfants. Dans la mesure où il portait ses vêtements de travail au nom de l'appelante, son comportement est de nature à porter atteinte à la réputation de l'employeuse et viole ainsi son devoir de fidélité. Ce reproche est par conséquent également fondé.

Enfin, il n'est pas contesté en appel que l'intimé n'a pas critiqué publiquement l'appelante, de sorte que ce reproche mentionné à l'appui du licenciement immédiat n'est pas fondé.

3.2.2 Les manquements précités ne sauraient justifier un licenciement avec effet immédiat dans le cas d'espèce. En effet, le non-respect des horaires de travail revêt une gravité légère, ce d'autant plus que l'intimé a spontanément annoncé qu'il avait effectué qu'une heure et demie de travail effectif le 19 septembre 2018, et ne peut conduire à un licenciement immédiat que s'il a été répété après un avertissement comportant la menace claire d'un renvoi immédiat. Or, il ne ressort pas de la procédure que des reproches lui auraient été faits au sujet du non-respect de ses heures de travail, ni qu'il aurait reçu un avertissement à ce titre.

Par ailleurs, bien que le comportement de l'intimé consistant à proférer des injures et effectuer des gestes obscènes à l'égard d'un tiers, en habits de travail au nom de l'appelante et en présence d'enfants est critiquable et de nature à ternir l'image de l'appelante - deux clients de la buvette l'ayant d'ailleurs contactée pour lui rapporter les faits -, il convient de relever que l'altercation a été initiée par ce tiers, qui a traité le collègue de l'intimé de "*sale étranger*", étant précisé que l'intimé est lui-même d'origine étrangère et s'est également senti visé par ces propos. De plus, cet incident est isolé, l'intimé n'ayant, à teneur des éléments du dossier, fait l'objet d'aucun reproche en vingt années de service.

Pour le surplus, il n'y a pas lieu de tenir compte des liens que l'appelante fait valoir pour la première fois en appel avec la région F_____, ces faits nouveaux n'étant pas recevables (art. 317 al. 1 CPC).

Au vu des circonstances du cas d'espèce, exposées ci-dessus, et de la longue durée des rapports de travail exempts de tout reproche, les manquements de l'intimé ne peuvent être considérés comme graves au point d'entraîner la destruction du rapport de confiance et l'impossibilité d'exiger de l'appelante la continuation des rapports de travail à tout le moins jusqu'à la fin du délai de congé. Le licenciement avec effet immédiat est par conséquent injustifié.

L'intimé a ainsi droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ordinaire, ainsi qu'à une indemnité pour licenciement immédiat injustifié. L'appelante ne formulant aucune critique au sujet des montants retenus par le Tribunal à cet égard, les chiffres 4 à 7 du dispositif du jugement entrepris seront confirmés.

4. L'appelante conclut à l'annulation du chiffre 8 du dispositif du jugement portant sur la délivrance d'un certificat de travail.

Elle n'a toutefois soulevé aucun grief – même implicite – sur ce point. Il n'y a dès lors pas lieu d'entrer en matière sur ce point, faute de motivation (art. 311 al. 1 *a contrario* CPC).

Le chiffre 8 du dispositif du jugement entrepris sera par conséquent également confirmé.

5. Il n'est pas perçu de frais judiciaires (art. 114 let. c CPC, art. 19 al. 3 let. c LaCC et art. 71 RTFMC), ni 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 le 25 mai 2020 par A_____ SA contre le jugement JTPH/151/2020 rendu le 20 avril 2020 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/25560/2018.

Déclare irrecevable l'appel joint formé le 10 juin 2020 par la CAISSE DE CHOMAGE C_____ contre ce même jugement.

Au fond :

Confirme le jugement entrepris.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais d'appel :

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

Siégeant :

Monsieur Laurent RIEBEN, président; Monsieur Pierre-Alain L'HÔTE, juge employeur; Monsieur Yves DUPRE, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

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

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

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