



POUVOIR JUDICIAIRE

C/20072/2020

CAPH/44/2024

**ARRÊT**

**DE LA COUR DE JUSTICE**

**Chambre des prud'hommes**

**DU MARDI 21 MAI 2024**

Entre

A \_\_\_\_\_ **SARL**, sise \_\_\_\_\_ [GE], appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 26 juillet 2023 (JTPH/248/2023), représentée par Me Agrippino RENDA, avocat, route des Acacias 6, case postale 588, 1211 Genève 4,

et

**Monsieur B** \_\_\_\_\_, domicilié \_\_\_\_\_ [GE], intimé, représenté par le Syndicat C \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ [GE].

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 22 mai 2024.

---

---

**EN FAIT**

- A.** Par jugement JTPH/248/2023 du 26 juillet 2023, notifié le 3 août 2023 à A\_\_\_\_\_ SARL, le Tribunal des prud'hommes (ci-après : le Tribunal), statuant par voie de procédure simplifiée, a déclaré recevable la demande formée le 18 février 2021 par B\_\_\_\_\_ contre la précitée (chiffre 1 du dispositif), renoncé à l'audition du témoin D\_\_\_\_\_ (ch. 2), condamné A\_\_\_\_\_ SARL à verser à B\_\_\_\_\_ la somme brute de 5'697 fr. 40 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> août 2020 (ch. 3), invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 4), dit qu'il n'était pas perçu de frais ni alloué de dépens (ch. 5) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 6).
- B.**
- a.** Par acte déposé le 14 septembre 2023 devant la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice (ci-après : la Cour), A\_\_\_\_\_ SARL a appelé de ce jugement, concluant à son annulation et, cela fait, au déboutement de B\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions, subsidiairement au renvoi de la cause au Tribunal pour nouvelle décision dans le sens des considérants. A titre préalable, elle a conclu à ce que la Cour ordonne la suspension de la présente procédure jusqu'à droit jugé dans la cause P/1\_\_\_\_\_/2020, en cours devant le Tribunal de police, et l'autorise à compléter son mémoire d'appel et à produire toutes autres pièces, notamment en lien avec la cause P/1\_\_\_\_\_/2020.
- b.** Dans sa réponse du 18 octobre 2023, B\_\_\_\_\_ a conclu au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement attaqué.
- Il a produit des pièces nouvelles en lien avec la cause P/1\_\_\_\_\_/2020.
- c.** Par réplique du 1<sup>er</sup> décembre 2023, A\_\_\_\_\_ SARL a persisté dans ses conclusions. A titre préalable, elle a conclu à ce qu'il soit "*[pris] acte de ce que M. B\_\_\_\_\_ a[vait] été déclaré coupable d'injure (art. 177 al. 1 CP) et de menaces (art. 180 al. 1 CP) et condamné par jugement du Tribunal de police du 13 novembre 2023 dans le cadre de la procédure pénale P/1\_\_\_\_\_/2020*".
- Elle a produit une pièce nouvelle, à savoir le jugement du Tribunal de police du 13 novembre 2023 susmentionné.
- d.** Le 13 décembre 2023, B\_\_\_\_\_ a dupliqué, persistant dans ses conclusions.
- e.** La cause a été gardée à juger le 16 janvier 2024, ce dont les parties ont été avisées le même jour.
- C.** Les faits pertinents suivants résultent du dossier :
- a.** A\_\_\_\_\_ SARL (ci-après : A\_\_\_\_\_ SARL ou l'employeuse) est une société inscrite au Registre du commerce de Genève depuis le \_\_\_\_\_ 2012 qui a pour but l'exploitation d'une entreprise de gypserie et peinture en bâtiment.
- E\_\_\_\_\_ en est l'associé gérant avec signature individuelle.

---

**b.** A partir du 2 septembre 2019, B\_\_\_\_\_ (ci-après : B\_\_\_\_\_ ou l'employé) a été engagé oralement par A\_\_\_\_\_ SARL en qualité de peintre en bâtiment de "classe A". Les parties n'ont pas signé de contrat de travail écrit.

Le salaire horaire (brut) de B\_\_\_\_\_ a été fixé à 34 fr. 10 pour un taux d'occupation de 100%, ainsi que cela ressort de sa fiche de salaire pour le mois de juillet 2020. Il n'est pas contesté que les rapports de travail étaient régis par la Convention collective du travail de second-œuvre romand entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019 (CCT-SOR 2019).

**c.** Le 30 juin 2020, A\_\_\_\_\_ SARL a résilié oralement le contrat de travail de B\_\_\_\_\_ avec effet au 31 juillet 2020.

Par courrier du même jour, la première a confirmé au second que les rapports de travail prendraient fin le 31 juillet 2020. Par pli du 3 juillet 2020, A\_\_\_\_\_ SARL a précisé que le licenciement était "*motivé par la très mauvaise conjoncture économique actuelle qui a[vait] fortement ralenti le volume de travail dans le domaine strict de la peinture*".

**d.** Le 8 juillet 2020, E\_\_\_\_\_ s'est rendu sur le chantier où travaillait B\_\_\_\_\_. Celui-ci s'y trouvait en compagnie d'un autre employé de A\_\_\_\_\_ SARL, D\_\_\_\_\_. En présence de ce dernier, E\_\_\_\_\_ a informé oralement B\_\_\_\_\_ qu'il était libéré de son obligation de travailler avec effet immédiat et qu'il continuerait à être payé jusqu'à la fin des rapports de travail. Il a ensuite demandé à l'employé de restituer la clé de l'entreprise encore en sa possession.

B\_\_\_\_\_ a refusé de restituer ladite clé, exigeant que A\_\_\_\_\_ SARL lui confirme par écrit qu'il continuerait à percevoir son salaire jusqu'au 31 juillet 2020. E\_\_\_\_\_ a confirmé oralement à B\_\_\_\_\_ qu'il toucherait son salaire jusqu'à cette date même s'il restait à la maison. La discussion entre les deux hommes s'est ensuite envenimée, étant précisé que les parties divergent sur la teneur exacte des propos tenus de part et d'autre (cf. *infra* let. g ss).

E\_\_\_\_\_ affirme avoir été insulté et menacé par B\_\_\_\_\_ ; à l'issue de cette altercation, il avait signifié à l'employé son licenciement avec effet immédiat. B\_\_\_\_\_ conteste ce qui précède.

Il est admis par les parties que l'employé a perçu son salaire jusqu'au 8 juillet 2020.

**e.** Par courrier de son conseil du 10 juillet 2020, A\_\_\_\_\_ SARL a reproché à B\_\_\_\_\_ d'avoir proféré de graves menaces à l'endroit de E\_\_\_\_\_ le 8 juillet 2020 en présence d'un témoin.

Ce comportement inacceptable allait faire l'objet d'une plainte pénale pour infraction - notamment - aux art. 180 et 181 du Code pénal (CP) et justifiait le licenciement immédiat de B\_\_\_\_\_ avec effet au 8 juillet 2020.

L'employé était par ailleurs sommé de restituer la clé de l'entreprise, par retour de courrier, en l'étude du conseil de A\_\_\_\_\_ SARL.

---

**f.** Le 15 juillet 2020, B\_\_\_\_\_ a adressé à l'étude du conseil de A\_\_\_\_\_ SARL un courrier recommandé contenant la clé susmentionnée.

Par pli de son conseil du 28 juillet 2020, A\_\_\_\_\_ SARL a indiqué à B\_\_\_\_\_ que la clé avait été égarée lors de l'envoi postal, l'enveloppe utilisée - trop fine - s'étant déchirée. L'employé portait l'entière responsabilité de cette perte, celui-ci ayant utilisé une enveloppe inadaptée à la livraison d'un tel objet.

**g.** Par courrier du 30 juillet 2020, E\_\_\_\_\_ a confirmé à B\_\_\_\_\_ son "*licenciement immédiat pour le 8 juillet 2020*", en raison de son "*comportement menaçant inacceptable*" ce jour-là.

Dans sa réponse du 7 août 2020, B\_\_\_\_\_ a contesté avoir menacé le précité et s'est opposé à son licenciement avec effet immédiat. Le 8 juillet 2020, E\_\_\_\_\_ lui avait annoncé qu'il n'avait plus à "*revenir au travail*" et qu'il serait "*payé en restant à la maison*". Il avait demandé à E\_\_\_\_\_ de lui remettre une lettre confirmant ce qui précède. Le précité lui avait répondu que A\_\_\_\_\_ SARL lui payerait "*tous ses droits*" et qu'une lettre de confirmation n'était pas nécessaire. A ce moment-là, il avait demandé à E\_\_\_\_\_ de "*rester mignon*" et de respecter ses droits. Celui-ci avait "*levé le ton*" et répondu qu'il respecterait la loi et "*ferait le nécessaire avec [s]on avocat*". Il lui avait ensuite demandé de rendre la "*clé du chantier*", ce que B\_\_\_\_\_ avait refusé de faire, exposant qu'il garderait cette clé jusqu'à ce que A\_\_\_\_\_ SARL lui ait payé "*tous [ses] droits*".

**h.a** Dans l'intervalle, le 23 juillet 2020, E\_\_\_\_\_ a déposé une plainte pénale contre B\_\_\_\_\_ auprès du Ministère public genevois, lequel a ouvert une procédure pénale, enregistrée sous le numéro de cause P/1\_\_\_\_\_/2020, des chefs d'injure (art. 177 CP), de menaces (art. 180 CP) et de contrainte (art. 181 CP).

Dans sa plainte, E\_\_\_\_\_ a exposé que le 8 juillet 2020, B\_\_\_\_\_ avait refusé de restituer des clés appartenant à l'entreprise et l'avait traité de "*connard*". Il s'était ensuite approché de lui ("*nez contre nez*") et l'avait menacé physiquement. B\_\_\_\_\_ avait déclaré qu'il allait "*mettre le feu*" à l'entreprise et à E\_\_\_\_\_. L'employé avait encore menacé de contacter différentes régies immobilières pour discréditer A\_\_\_\_\_ SARL en indiquant qu'elle faisait "*un travail de merde*".

**h.b** Entendu par la police le 3 septembre 2020, D\_\_\_\_\_ a déclaré que B\_\_\_\_\_ était un collègue de travail qu'il ne connaissait "*pas plus que ça*". Le 8 juillet 2020, tous deux s'étaient rendus dans un appartement situé à la F\_\_\_\_\_ [GE] pour y faire des travaux de peinture. Vers 15h30, alors qu'ils avaient fini leur travail et qu'ils s'apprêtaient à quitter les lieux, E\_\_\_\_\_ les avait rejoints au bas de l'immeuble. Le précité avait expliqué à B\_\_\_\_\_ qu'il n'avait plus besoin de venir travailler, mais qu'il continuerait à être payé jusqu'à la fin du mois. B\_\_\_\_\_ s'était alors énervé et avait refusé de rendre la clé du chantier à E\_\_\_\_\_. Il avait ensuite traité le précité de "*connard*" et déclaré "*je vais mettre le feu à toi et à l'entreprise*". Il avait ajouté qu'il irait "*dire aux régies immobilières que l'entreprise A\_\_\_\_\_ faisait un travail*

---

de merde". Lors de leur "dispute", B\_\_\_\_\_ s'était approché très près de E\_\_\_\_\_ "avec un air menaçant".

**h.c** Par ordonnance pénale du 21 octobre 2020, le Ministère public a déclaré B\_\_\_\_\_ coupable d'injure (art. 177 al. 1 CP) et de menaces (art. 180 al. 1 CP) et l'a condamné à une peine pécuniaire avec sursis.

L'employé ayant fait opposition à cette ordonnance, le Ministère public a entendu les parties et D\_\_\_\_\_ le 9 février 2021.

B\_\_\_\_\_ a déclaré que, le 8 juillet 2020, E\_\_\_\_\_ était venu le voir alors qu'il chargeait une camionnette. Il lui avait dit qu'il pouvait "prendre [s]es affaires et foutre le camp et qu'il [l]e paierait en restant à la maison". Il n'y avait pas eu d'altercation. B\_\_\_\_\_ n'avait jamais menacé ou insulté E\_\_\_\_\_. Il lui avait simplement demandé de lui confirmer par écrit qu'il recevrait son salaire même s'il ne se rendait plus au travail. Il souhaitait recevoir cette preuve écrite avant de rendre la clé du chantier, étant précisé que la restitution du matériel de travail ne devait intervenir qu'à la fin des rapports de travail, soit le 31 juillet 2020. Lors de cet échange, D\_\_\_\_\_ se trouvait à une dizaine de mètres d'eux.

E\_\_\_\_\_ a confirmé les faits allégués dans sa plainte pénale. Le 8 juillet 2020, il avait indiqué à B\_\_\_\_\_ qu'il n'avait plus besoin de venir travailler et qu'il serait payé "comme la loi l'exige". D\_\_\_\_\_ se tenait en réalité à environ 50 centimètres d'eux. E\_\_\_\_\_ a par ailleurs déclaré que les propos tenus par B\_\_\_\_\_ l'avaient effrayé, car il le pensait capable de mettre à exécution ses menaces et de s'en prendre à lui et à l'entreprise.

D\_\_\_\_\_ - entendu en présence du prévenu, du plaignant et de leurs conseils respectifs - a confirmé ses déclarations du 3 septembre 2020 devant la police. Il a déclaré que B\_\_\_\_\_ s'était énervé contre E\_\_\_\_\_ et l'avait traité de "connard". Lui-même se trouvait juste à côté d'eux. Il avait également entendu B\_\_\_\_\_ dire qu'il "allait mettre le feu à l'entreprise" et qu'il dirait aux régies immobilières que l'employeuse faisait "un travail de merde". Il n'avait pas entendu la totalité de l'altercation, car il effectuait des allers-retours pour charger du matériel dans la camionnette. B\_\_\_\_\_ avait refusé de restituer des clés à E\_\_\_\_\_. Il était agressif dans ses propos. D\_\_\_\_\_ a ajouté qu'il avait une relation "tranquille" avec B\_\_\_\_\_; avant le 8 juillet 2020, ils avaient travaillé ensemble à une ou deux reprises.

**h.d** Le 6 avril 2021, le Ministère public a maintenu son ordonnance pénale à l'encontre B\_\_\_\_\_ et transmis la procédure au Tribunal de police.

Celui-ci a tenu une audience le 23 mai 2022, lors de laquelle il a entendu le prévenu et le plaignant qui ont tous deux confirmé leurs précédentes déclarations. B\_\_\_\_\_ a déclaré que l'expression "rester mignon" était une manière de demander à son interlocuteur de se calmer et de ne pas s'énerver. Il n'y avait là rien de "méchant" ni aucune volonté de lui manquer de respect. De son côté, E\_\_\_\_\_ a déclaré que c'était la première fois que l'employé s'était montré agressif avec lui, étant précisé

---

que lui-même n'avait jamais eu de problèmes avec d'autres employés. Il avait libéré B\_\_\_\_\_ de son obligation de travailler car il n'avait plus aucune tâche à lui confier.

A l'issue de cette audience, la procédure P/1\_\_\_\_\_/2020 a été suspendue, d'entente entre les parties, jusqu'à l'été 2023.

**i.** Dans l'intervalle, par requête de conciliation du 7 octobre 2020, déclarée non conciliée lors de l'audience du 16 décembre 2020, B\_\_\_\_\_ a assigné A\_\_\_\_\_ SARL en paiement de 5'697 fr. 40 bruts à titre de salaire impayé et de 6'059 fr. 55 nets à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié.

**j.** Par demande introduite devant le Tribunal le 18 février 2021, B\_\_\_\_\_ a assigné A\_\_\_\_\_ SARL en paiement de la somme totale de 11'756 fr. 95, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> août 2020, comprenant les postes suivants :

- 4'753 fr. 55 bruts à titre de salaire pour la période du 9 au 31 juillet 2020;
- 505 fr. 75 bruts à titre de salaire afférent aux vacances pour la période susvisée;
- 438 fr. 10 bruts à titre de treizième salaire pour la période susvisée;
- 6'059 fr. 55 nets à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié.

Il a allégué n'avoir jamais eu de comportement menaçant envers E\_\_\_\_\_. Lorsqu'il avait requis une garantie écrite du paiement de son salaire pendant le délai de congé, celui-ci lui avait rétorqué "*je fais ce que je veux, je suis le patron*". Le délai de congé ordinaire ayant pris fin au 31 juillet 2020, il avait droit à son salaire jusqu'à cette date. Vu les circonstances ayant entouré la fin des rapports de travail, en particulier le dépôt d'une plainte pénale infondée, il était en droit de prétendre à une indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO.

**k.** Dans sa réponse du 12 juillet 2021, A\_\_\_\_\_ SARL a conclu au rejet de la demande. A titre préalable, elle a conclu à la suspension de la présente procédure jusqu'à droit jugé dans la cause P/1\_\_\_\_\_/2020.

Elle a fait valoir que le comportement inacceptable de l'employé le 8 juillet 2020 justifiait la résiliation immédiate du contrat de travail. Les dénégations de B\_\_\_\_\_ n'emportaient pas la conviction, compte tenu de sa condamnation par ordonnance pénale et des déclarations du témoin D\_\_\_\_\_. Ses prétentions salariales devaient être entièrement rejetées.

**l.** Par ordonnance du 14 décembre 2021, le Tribunal a ordonné l'audition de D\_\_\_\_\_ par voie de commission rogatoire, le précité ayant définitivement quitté la Suisse pour le Portugal.

Cette audition n'a finalement pas eu lieu, la nouvelle adresse officielle de l'intéressé au Portugal n'ayant pas pu être déterminée.

**m.** Le 5 octobre 2022, B\_\_\_\_\_ a produit divers certificats de travail en lien avec son activité de peintre en bâtiment au cours des années 2004 à 2022. Selon ces

---

certificats, l'employé était un excellent peintre qui entretenait de bonnes relations avec ses collègues et la clientèle.

**n.a** Lors des audiences des 24 novembre 2021, 21 septembre 2022 et 6 mars 2023, le Tribunal a procédé à l'interrogatoire des parties et à l'audition de témoins.

**n.b** B\_\_\_\_\_ a déclaré qu'il n'appréciait pas D\_\_\_\_\_, qui était maçon de formation et dont le travail de peintre n'était "*pas exempt de tout reproche*". Il lui avait fait des remarques à ce sujet, ce qui n'avait pas plu à l'intéressé (audience du 21 septembre 2022). B\_\_\_\_\_ a encore déclaré que jusqu'au 8 juillet 2020, l'employeuse lui avait toujours payé son salaire "*en temps et en quantité*" (audience du 6 mars 2023).

**n.c** La compagne de E\_\_\_\_\_, G\_\_\_\_\_, a déclaré qu'elle travaillait pour A\_\_\_\_\_ SARL depuis 2012 et qu'elle s'occupait du secrétariat de l'entreprise. Le 8 juillet 2020, E\_\_\_\_\_ l'avait contactée par téléphone et lui avait expliqué, "*tout ébranlé*", que sa rencontre avec B\_\_\_\_\_ avait "*dégénéré*". Le précité l'avait insulté et menacé, de sorte qu'il avait été obligé de le licencier avec effet immédiat.

H\_\_\_\_\_, employée de A\_\_\_\_\_ SARL depuis juin 2020, a déclaré que E\_\_\_\_\_ était quelqu'un de respectueux qui s'entendait avec tout le monde. Il était très proche et très arrangeant avec ses ouvriers. Elle-même ne connaissait pas B\_\_\_\_\_.

I\_\_\_\_\_, employé de A\_\_\_\_\_ SARL de 2019 à 2020, a déclaré que B\_\_\_\_\_ était une connaissance professionnelle depuis plusieurs années. Lorsqu'il travaillait pour A\_\_\_\_\_ SARL, B\_\_\_\_\_ avait des rapports "*normaux*" avec les autres employés de l'entreprise. Lui-même n'avait pas remarqué de problèmes particuliers entre le précité et D\_\_\_\_\_. I\_\_\_\_\_ était présent lorsque B\_\_\_\_\_ avait été licencié oralement à la fin du mois de juin 2020. Celui-ci était surpris et déçu, mais il avait accepté la situation et n'avait pas réagi avec colère.

**n.d** A l'issue de l'audience du 6 mars 2023, les parties ont plaidé et persisté dans leurs conclusions, après quoi le Tribunal a gardé la cause à juger.

**o.** Par jugement du 13 novembre 2023, le Tribunal de police a déclaré B\_\_\_\_\_ coupable d'injure (art. 177 al. 1 CP) et de menaces (art. 180 al. 1 CP) et l'a condamné à une peine pécuniaire avec sursis.

Ce jugement n'a fait l'objet d'aucun recours et est désormais entré en force.

- D.** Dans le jugement entrepris, le Tribunal a considéré qu'il n'y avait pas lieu de procéder à l'audition du témoin D\_\_\_\_\_ par voie de commission rogatoire, l'intéressé ayant déjà été auditionné à deux reprises par les autorités pénales concernant l'incident du 8 juillet 2020. Il avait fourni un témoignage détaillé de sa perception des événements litigieux, de sorte qu'une audition supplémentaire sur ces mêmes faits ne serait pas de nature à fournir des informations nouvelles susceptibles d'influer sur le sort du litige.

Les parties s'accordaient sur le fait que A\_\_\_\_\_ SARL avait résilié le contrat de travail de B\_\_\_\_\_ avec effet immédiat le 8 juillet 2020. Il était en outre admis par

---

les parties que, ce jour-là, E\_\_\_\_\_ s'était rendu sur le chantier où travaillait l'employé afin de le libérer de son obligation de travailler jusqu'à la fin de son délai de congé. Les parties divergeaient toutefois sur la suite des évènements.

Lorsqu'il s'était vu libéré de son obligation de travailler, B\_\_\_\_\_ avait souhaité obtenir une garantie écrite quant au paiement de son salaire jusqu'au 31 juillet 2020. Bien que l'employeuse n'ait pas d'obligation légale ou contractuelle de fournir une telle garantie écrite, il était concevable que l'employé l'ait estimée nécessaire, au vu notamment de son contrat de travail oral. B\_\_\_\_\_ avait admis avoir refusé de restituer la clé de l'entreprise jusqu'à obtention de son salaire, ce qui n'était pas justifié par les circonstances. Il ressortait par ailleurs des déclarations de E\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_ devant les autorités pénales que l'employé avait traité son patron de "connard" et l'avait menacé de "mettre le feu à l'entreprise" et de contacter des régies immobilières pour discréditer A\_\_\_\_\_ SARL en indiquant qu'elle faisait "un travail de merde". Le fait que E\_\_\_\_\_ avait fait face à un comportement inacceptable de son employé, notamment en raison des propos susvisés, était établi, au vu de l'instruction menée par les autorités pénales.

Cela étant, le comportement de E\_\_\_\_\_ ne pouvait pas non plus être qualifié d'irréprochable. *"En effet, le fait de se présenter sur site pour indiquer abruptement à son employé, alors en pleine activité, de quitter définitivement son poste, en lui donnant de vagues garanties orales sur ses créances restantes, n'[était] pas digne d'un employeur"*. Il était en outre admis que jusque-là, l'employé n'avait fait l'objet d'aucune plainte quant à son comportement. Les propos tenus par l'employé *"s'apparent[aient] plus à un emportement durant une altercation entre les parties, dont aucune ne pouvait plaider un comportement irréprochable, qu'à un comportement susceptible de rompre irrémédiablement le lien de confiance fondant les rapports de travail"*. Il y avait en outre lieu de "rappeler" que, par cet échange, l'employé avait *"pour seul but de veiller, certes de manière inappropriée, à ce que ses droits soient respectés"*. Il aurait dès lors été plus adéquat pour l'employeuse de confirmer à l'employé sa libération de travailler, le cas échéant par écrit, et de l'assortir d'un avertissement formel, avant d'envisager de résilier le contrat de travail avec effet immédiat.

Dans ces circonstances et vu le caractère exceptionnel d'un licenciement immédiat, le congé signifié à B\_\_\_\_\_ le 8 juillet 2020 était injustifié et l'employé pouvait prétendre au paiement de son salaire jusqu'au 31 juillet 2020, vacances et treizième salaire inclus.

En revanche, l'employé ne pouvait pas prétendre au paiement d'une indemnité pour licenciement immédiat injustifié. Le fait de s'adresser à son employeur par des termes tels que "reste mignon" ou "connard" était totalement inadéquat. Pis encore, le fait de le menacer de "mettre le feu à l'entreprise" ou de contacter des régies immobilières pour le discréditer *"serait à même de constituer un juste motif de licenciement, si [l'employeuse] n'avait pas elle-même adopté un comportement et un ton inadéquats, poussant [l'employé] à agir de la sorte"*. En tout état, une telle



---

attitude n'était pas admissible et ne méritait pas d'être cautionnée par l'octroi d'une indemnité. Il convenait également de tenir compte des fautes concomitantes commises par l'employé, qui avait refusé de rendre la clé de l'entreprise, alors que le motif invoqué à l'appui de ce refus, à savoir la garantie du versement de son salaire, ne justifiait aucunement un tel acte. L'employé était en outre responsable de la perte de cette clé, qu'il avait retournée à l'employeuse dans une "*fragile enveloppe postale*" qui s'était déchirée avant de parvenir à son destinataire.

### **EN DROIT**

**1. 1.1** L'appel est recevable pour avoir été interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans le délai utile de 30 jours et suivant la forme prescrite par la loi (art. 130, 131, 142 al. 1, 308 al. 1 let. a et 311 al. 1 CPC), à l'encontre d'une décision finale de première instance qui statue sur des conclusions pécuniaires dont la valeur litigieuse, compte tenu de l'ensemble des prétentions demeurées litigieuses en première instance, est supérieure à 10'000 fr. (art. 91 al. 1 et 308 al. 2 CPC).

**1.2** La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr. (art. 91 CPC), la procédure simplifiée est applicable (art. 243 al. 1 CPC) et la présente cause est soumise aux maximes inquisitoire limitée (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC).

**1.3** L'instance d'appel revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC).

**1.4** Les pièces nouvelles produites par les parties, postérieures au prononcé du jugement entrepris, sont recevables, de même que les allégués s'y rapportant (art. 317 al. 1 CPC).

**1.5** La procédure pénale C/1\_\_\_\_\_/2020 étant désormais terminée, la conclusion préalable de l'appelante tendant à la suspension de la procédure prud'homale est devenue sans objet.

**2.** L'appelante reproche au Tribunal d'avoir violé l'art. 337 CO en considérant que le licenciement immédiat était injustifié. Selon elle, le licenciement immédiat se justifiait au regard de la gravité des événements survenus le 8 juillet 2020.

**2.1.1** Selon l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). 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 (al. 2).

Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle et doit être admise de manière restrictive. Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 130 III 28 consid. 4.1; 129 III 380

consid. 2.1). 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; ainsi, une infraction pénale commise au détriment de l'autre partie constitue en règle générale un motif justifiant la résiliation immédiate. Lorsque les faits invoqués à l'appui d'un congé immédiat concernent le comportement de l'autre partie, ils doivent être objectivement propres à détruire le rapport de confiance mutuelle qui est essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement être exigée, ne serait-ce que jusqu'à la fin ordinaire de ces derniers (ATF 142 III 579 consid. 4.2; 137 III 303 consid. 2.1.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_595/2018 du 22 janvier 2020 consid. 3.1; DONATIELLO, *in CR CO I*, 3<sup>ème</sup> éd. 2021, n. 6 *ad art.* 337 CO).

Les justes motifs doivent effectivement avoir provoqué la destruction ou l'affaiblissement du lien de confiance réciproque. Ainsi, lorsque l'employeur se satisfait d'excuses ou opte pour un avertissement ou la résiliation ordinaire, ce qui relève de son autonomie de volonté, une résiliation ultérieure avec effet immédiat, qui serait fondée sur les mêmes circonstances, est injustifiée. Il en va de même si l'employeur indique par anticipation quelles mesures ou quelles sanctions il entend prendre au cas où le travailleur ne se conformerait pas à ses instructions, mais qu'il procède ensuite à une résiliation immédiate en contradiction avec son annonce (DONATIELLO, *op. cit.*, n. 17 *ad art.* 337 CO et les références citées).

Pour admettre la gravité subjective nécessaire pour qualifier la situation de justes motifs, la partie qui résilie le contrat avec effet immédiat ne doit pas donner à penser, par une passivité prolongée, qu'elle peut s'accommoder de la continuation des rapports de travail jusqu'à leur échéance ordinaire. Afin de signifier la rupture immédiate des rapports contractuels, elle doit agir sans tarder et ne dispose que d'un bref délai de réflexion, dont les circonstances du cas concret déterminent la durée. Un délai de deux à trois jours ouvrables est présumé approprié pour réfléchir ou rechercher un conseil juridique, étant précisé que les week-ends et les jours fériés ne sont pas comptés. A défaut de réaction à temps, la partie qui aurait pu se prévaloir de justes motifs est réputée y avoir renoncé; si ensuite elle procède néanmoins à une résiliation immédiate, celle-ci est injustifiée (DONATIELLO, *op. cit.*, n. 18 *ad art.* 337 CO et les références citées).

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

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

Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret. Il est donc difficile d'établir un catalogue de comportements susceptibles de justifier un congé immédiat. 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. A cet égard, l'importance du manquement doit être d'autant plus grande que ce laps de temps est court. La réserve est ainsi de mise lorsque le congé immédiat est donné dans le temps d'essai ou dans la période qui suit le congé ordinaire et l'échéance du contrat (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_287/2017 du 13 octobre 2017 consid. 4.1 et les références citées).

Un acte agressif, une menace, voire des insultes, peut, selon les circonstances, justifier ou non un licenciement immédiat (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_60/2014 précité consid. 3.3; 4C.247/2006 du 27 octobre 2006 consid. 2.6; 4C.435/2004 du 2 février 2005 consid. 4.4). En règle générale, l'injure grave unique proférée par le travailleur à l'adresse de son employeur (en l'absence de collègues ou clients) ne justifie un congé immédiat que si la situation de tension accrue qui s'est manifestée dans les gros mots en question ne relève pas d'un comportement non conforme au contrat ou à la loi de la part de l'employeur lui-même. Ce dernier ne doit donc rien avoir à se reprocher. En revanche, lorsque l'injure grave est proférée devant des collègues ou devant les patients d'un cabinet médical, l'atteinte est si grave qu'elle justifie un licenciement immédiat. C'est également le cas lorsque les injures ont lieu dans le cadre de discussions privées sur internet mais qui sont accessibles à des tiers, notamment les collègues. Des insultes telles que "*gros con*" et "*pédé*", aggravées de menaces, justifient typiquement une résiliation immédiate, sans avertissement préalable (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4<sup>ème</sup> éd. 2019, pp. 730-731 et les arrêts cités, not. arrêt du Tribunal fédéral 4D\_79/2016 du 23 mars 2017 consid. 6). Le dénigrement de l'employeur auprès du personnel, de la clientèle ou dans les médias (presse, radio, télévision, réseaux sociaux) constitue une violation caractérisée du devoir de fidélité (art. 321a al. 1 CO) et justifie en règle générale le renvoi immédiat. En revanche, une simple critique, *a priori* fondée, formulée à l'occasion d'une interview, par un représentant d'une fédération de football à l'adresse d'un puissant club membre n'autorise pas le renvoi immédiat de son auteur (GLOOR, *in* Commentaire du contrat de travail, 2<sup>ème</sup> éd. 2022, n. 44 *ad* art. 337 CO et l'arrêt cité).

Il faut distinguer l'infraction due à un état d'énervement et de perte de maîtrise de celle commise avec une intention de nuire à l'employeur (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_60/2014 précité consid. 3.4; 4A\_333/2009 du 3 décembre 2009).

**2.1.3** L'employeur peut libérer l'employé de son obligation de travailler pendant le délai de congé. Dans un tel cas, l'employeur renonce à la prestation de travail de l'employé tout en restant en principe tenu de payer le salaire jusqu'à la fin du contrat (WYLER/HEINZER, *op. cit.*, pp. 462-463 et les arrêts cités). De son côté, l'employé libéré de son obligation de travailler reste tenu de respecter son obligation de fidélité envers l'employeur (art. 321a al. 1 CO) jusqu'à la fin des rapports de travail (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_297/2016 du 17 novembre 2016 consid. 4.1.3).

---

La libération de l'obligation de travailler est un acte juridique unilatéral exercé par l'employeur en vertu de son droit de donner des instructions (art. 321d al. 1 CO) (ATF 128 III 271 consid. 4bb). Elle n'est soumise à aucune forme et peut donc intervenir oralement, voire par actes concluants. La libération peut par exemple résulter du fait qu'au moment du licenciement, l'employeur demande au travailleur de restituer ses clés ainsi que tous ses instruments de travail (WYLER/HEINZER, *op. cit.*, p. 268 et les références citées).

2.2 En l'espèce, l'appelante a résilié le contrat de travail la liant avec l'intimé à deux reprises : une première fois pour l'échéance ordinaire du contrat (licenciement oral du 30 juin 2020 pour le 31 juillet 2020), en se prévalant d'un motif économique, et une seconde fois avec effet immédiat (licenciement oral du 8 juillet 2020, confirmé par écrit le 10 juillet 2020), en se prévalant du comportement inadmissible de l'intimé à l'égard de E\_\_\_\_\_ lors d'une altercation survenue devant un autre employé. Le congé ordinaire n'a pas été contesté par l'intimé, qui n'a pas remis en cause le motif économique invoqué par l'appelante. De même, l'intimé ne conteste pas que son contrat de travail a été résilié avec effet immédiat le 8 juillet 2020 et que l'employeuse n'a pas tardé à lui signifier son licenciement immédiat. Il conteste en revanche le caractère justifié de ce congé anticipé.

Ainsi que l'a retenu le Tribunal, les déclarations concordantes de E\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_ devant les autorités pénales - ceux-ci ayant relaté, de façon constante, crédible et circonstanciée, le déroulement des faits litigieux - permettent de retenir que le 8 juillet 2020, l'intimé, en présence d'un de ses collègues, a adopté une attitude insultante, menaçante et agressive envers l'associé-gérant de l'employeuse. Il s'est en effet approché "nez contre nez" de ce dernier, l'a traité de "connard" et l'a de surcroît menacé de lui "mettre le feu", à lui-même et à son entreprise, et de jeter le discrédit sur l'employeuse en allant dire aux régies immobilières de la place que celle-ci faisait du "travail de merde". Pour ces faits, l'intimé a été reconnu coupable des chefs d'injure (art. 177 al. 1 CP) et de menace (art. 180 al. 1 CP) par jugement du Tribunal pénal du 13 novembre 2023, aujourd'hui entré en force. L'intimé admet en outre qu'il s'est adressé de façon cavalière à l'employeuse, en intimant à son associé-gérant de "rester mignon", et qu'il a refusé de restituer la clé de l'entreprise, ce qui laissait supposer qu'il pourrait s'en servir pour mettre à exécution sa menace d'y "mettre le feu".

Une telle attitude, dénotant une claire volonté de nuire à l'employeuse, revêt le degré de gravité nécessaire pour justifier le licenciement immédiat de l'employé, la continuation des rapports de travail ne pouvant pas raisonnablement être exigée de l'employeuse, ne serait-ce que jusqu'à la fin du délai de congé.

Contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal, rien ne permet de considérer que l'appelante aurait elle-même "adopté un comportement et un ton inadéquats", ce qui aurait "poussé" l'intimé à agir de la sorte. Sur ce point, c'est à tort que le Tribunal a retenu que E\_\_\_\_\_ "[s'était] présenté sur site pour indiquer abruptement à son employé, alors en pleine activité, de quitter définitivement son poste, en lui donnant

---

*de vagues garanties orales sur ses créances restantes*". Cette affirmation ne se fonde sur aucun élément probant. Au contraire, il résulte des déclarations des parties et de D\_\_\_\_\_ que le 8 juillet 2020, alors que l'intimé et son collègue s'apprêtaient à quitter le chantier après avoir fini leur travail, E\_\_\_\_\_ avait informé l'intimé qu'il était dorénavant dispensé de venir travailler, tout en lui confirmant qu'il continuerait à être payé même s'il restait à la maison. A cet égard, l'intimé admet lui-même avoir reçu l'assurance orale de l'intéressé qu'il percevrait son salaire jusqu'au 31 juillet 2020, conformément à la loi. Il admet également que jusqu'au 8 juillet 2020, son salaire avait toujours été payé "*en temps et en quantité*" par l'employeuse, de sorte qu'il n'avait pas de raison particulière de douter de la parole donnée sur ce point - en présence d'un tiers - par l'associé-gérant de l'appelante. A noter qu'au vu du motif économique ayant conduit à la résiliation ordinaire du contrat de travail, il n'apparaît pas surprenant que l'appelante ait libéré l'intimé de son obligation de travailler pendant le délai de congé. Devant le Ministère public, E\_\_\_\_\_ a d'ailleurs confirmé qu'il n'avait plus aucune tâche à confier à l'employé, raison pour laquelle l'employeuse avait renoncé à ses services à compter du 9 juillet 2020. Pour le surplus, il n'est pas établi que E\_\_\_\_\_ aurait manqué d'égards vis-à-vis de l'intimé ou qu'il se serait adressé à lui de façon "*abrupte*", étant relevé que dans son courrier du 7 août 2020, l'employé n'a fait état d'aucun propos déplacé de la part du précité (ce n'est qu'après le dépôt de la plainte pénale que l'intimé a soutenu que l'intéressé lui aurait mal parlé, ce que E\_\_\_\_\_ a contesté et ce qui ne ressort pas des déclarations de D\_\_\_\_\_), se limitant à mentionner que celui-ci aurait "*levé le ton*" à un moment donné.

Il résulte de ce qui précède que le comportement hostile et belliqueux de l'intimé n'était pas dû à un accès de colère que l'appelante aurait contribué à provoquer ni à des circonstances particulières. Outre leur caractère injurieux, les propos et l'attitude de l'intimé, en particulier son refus de restituer les clés de l'appelante après avoir menacé de s'en prendre physiquement à son associé-gérant et d'incendier ses locaux, revêtaient un caractère inquiétant, ce qui a eu pour effet de rompre irrémédiablement le lien de confiance entre les parties. Dans ces conditions, la poursuite des rapports de travail jusqu'à la fin du délai de congé ne pouvait pas être exigée de l'appelante. Il s'ensuit que le licenciement immédiat était justifié.

C'est dès lors à bon droit que l'appelante reproche au Tribunal d'avoir violé l'art. 337 CO. Elle n'est pas débitrice envers l'intimé des prestations salariales afférentes à la période du 9 au 31 juillet 2020, pas plus qu'elle ne doit lui verser une quelconque indemnité.

Les chiffres 3 et 4 du dispositif du jugement attaqué seront par conséquent annulés et il sera statué à nouveau, en ce sens que l'intimé sera débouté des fins de sa demande en paiement du 18 février 2021.

3. La valeur litigieuse étant inférieure à 50'000 fr., il ne sera pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens d'appel (art. 71 RTFMC; art. 22 al. 2 LaCC).

\* \* \* \* \*

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

**A la forme :**

Déclare recevable l'appel formé le 14 septembre 2023 par A\_\_\_\_\_ SARL contre le jugement JTPH/248/2023 rendu le 26 juillet 2023 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/20072/2020.

**Au fond :**

Annule les chiffres 3 et 4 du dispositif de ce jugement et, statuant à nouveau :

Déboute B\_\_\_\_\_ des fins de sa demande en paiement du 18 février 2021.

Confirme le jugement entrepris pour le surplus.

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

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

**Siégeant :**

Madame Nathalie RAPP, présidente; Monsieur Roger EMMENEGGER, Madame Fiona MAC PHAIL, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, 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.**