

GE_GERICHTE CAPH/119/2010 vom 1. Juli 2010

GE Cour de justice, 2010-07-01, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_119_2010

FR: GE_GERICHTE CAPH/119/2010 du 1 juillet 2010

IT: GE_GERICHTE CAPH/119/2010 del 1 luglio 2010

Regeste

Résumé: Sur appel de T, informaticien responsable réseau au sein d'une école, la Cour confirme le jugement de première instance selon lequel le fait, pour un informaticien pris dans un conflit de loyauté de refuser de transmettre à la direction l'ensemble des codes d'accès malgré une mise en demeure contenant la menace d'un licenciement immédiat est un juste motif au sens de l'art. 337 CO. Par ailleurs, la Cour rejette la thèse de T, qui réclame le paiement d'heures supplémentaires dès lors que l'organisation du travail lui permettait de les compenser facilement, ou du moins de les annoncer au directeur, qui en l'occurrence était son père.

Erwägungen

E. 1

Déposé dans la forme et les délais légaux (art. 59 LJP), l'appel est recevable. La valeur litigieuse étant supérieure à CHF 1'000.-, la cause peut être portée devant la Cour d'appel (art. 56 al. 1 LJP).

E. 2

A l'audience de la Cour d'appel, l'appelant a sollicité l'audition de sa mère, de son ancienne assistante et la réaudition du témoin O _____ au sujet de son cahier des charges.

a) L'art. 59 al. 3 LJP prévoit que l'écriture d'appel doit mentionner expressément si une réouverture des enquêtes est demandée et, dans ce cas, indiquer la liste des témoins à entendre ou à réentendre.

A teneur de l'art. 29 LJP, le tribunal établit d'office les faits, sans être limité par les offres de preuve des parties. Contrairement à l'art. 343 al. 4 CO, qui prévoit la maxime inquisitoire lorsque la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr., la LJP a

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/24793/2008 - 5 - 7 -

* COUR D'APPEL *

introduit la maxime d'office sans limitation de la valeur litigieuse et aussi bien pour la procédure devant le Tribunal des prud'hommes que pour celle devant la Cour d'appel (art. 66 LJP; arrêt 4P.297/2001 du 26 mars 2002, consid. 2a; plus récemment arrêt 4P.15/2004 du 2 avril 2004, consid. 2.2).

En règle générale, l'appréciation des preuves n'intervient qu'à l'épuisement des moyens disponibles pour découvrir la vérité. Il est toutefois admis que le juge procède à une appréciation anticipée et refuse d'administrer une preuve s'il est convaincu que le moyen proposé, à supposer même qu'il aboutisse, ne serait pas de nature à influencer le résultat des

mesures probatoires. Bien que reconnue (ATF 114 II 289 = JdT 1989 I 86 ; ATF 109 II 31 = JdT 1983 I 264 et les références citées), cette faculté doit être utilisée avec prudence et réserve (Bertos-Gaillard/Guyet/Schmidt, Commentaire de la loi de procédure civile genevoise, n° 3 ad art. 196 LPC).

Une offre de preuve, c'est-à-dire la requête en vue de faire administrer une preuve ou un des moyens admis par la loi ne peut donc être écartée que si les faits allégués ne sont pas pertinents ou pas suffisamment circonstanciés (ATF 105 II 144 ; 98 II 117), si la preuve requise est interdite de par la loi cantonale ou fédérale, ou encore lorsque le moyen de preuve invoqué n'est pas propre à former la conviction du juge (ATF 82 II 495 = JdT 1957 I 301), ou s'il n'est pas de nature à modifier la conviction du juge fondée sur d'autres éléments déjà acquis à la procédure (ATF 109 II 31).

b) En l'occurrence, l'appelant n'a pas respecté la forme et le délai prévu par l'art. 59 al. 3 LJP. Cela étant, en vertu de la maxime inquisitoire, il pourrait être donné suite à ses requêtes d'auditions, pour autant que celles-ci soient pertinentes.

Or, contrairement à ce que sous-entend l'appelant, rien à la procédure ne permet de supposer que le témoin O_____, déjà entendu sous serment par le Tribunal, déposerait autrement qu'il l'a fait pour le seul motif qu'il ne travaille plus au service de l'intimée. Quant à la mère de l'appelant, sa position d'associée de l'intimée ne permettrait pas de l'entendre autrement que comme représentante de celle-ci, ce qui relativiserait grandement la portée de ses déclarations.

Enfin, la question du cahier des charges, sur laquelle l'appelant a manifesté vouloir faire porter l'audition des deux personnes précitées ainsi que celle de son ancienne assistante, n'apparaît pas litigieuse, et a, au demeurant, été largement instruite en première instance, tant par les enquêtes qui ont été conduites que par les pièces produites.

Dès lors, et par appréciation anticipée des preuves, la Cour ne fera pas droit à la requête de réouverture des enquêtes formulée par l'appelant, la cause étant en état d'être jugée.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/24793/2008 - 5 - 8 -

* COUR D'APPEL *

E. 3

L'appelant soulève, pour la première fois en appel, l'informalité de son licenciement, au motif que celui-ci lui a été notifié par A_____, lequel ne représentait pas valablement l'intimée.

Il est établi que A_____ jouit d'une signature collective à deux, comme cela résulte du registre du commerce. Cela étant, celui-ci bénéficiait manifestement du statut de directeur de l'intimée, en charge de la gestion; il ressort, en effet, de la procédure qu'il signait usuellement seul des contrats de travail.

Par ailleurs, les courriers d'avertissement et de licenciement de l'appelant émanent de l'avocat de l'intimée, dont rien au dossier ne permet de considérer qu'il n'aurait pas été valablement mandaté.

Les critiques de l'appelant tombent donc à faux sur ce point.

E. 4

L'appelant fait ensuite valoir que le licenciement avec effet immédiat qui lui a été notifié n'était pas justifié, invoquant pêle-mêle le litige entre les gérants de la société, son état de santé, le fait que sa messagerie était bloquée, et qu'il n'a reçu que tardivement l'avertissement qui lui était adressé à son domicile où il ne résidait pas.

a) L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1er CO). Sont notamment considérés comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO).

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28, consid. 4.1 ; ATF 127 III 351, consid. 4 ; Wyler, *Droit du travail*, 2002, pp. 363 s. ; Aubert, in *Code des obligations I, Commentaire romand*, 2003, § 3 ad art. 337 CO, p. 1781 ; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, *Commentaire du contrat de travail*, 3ème éd., n. 1 ad art. 337c CO ; Streiff/von Kaenel, *Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht*, 5ème éd., n. 3 ad art. 337 CO et les références citées). Selon 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 en dépit d'un ou de plusieurs avertissements (ATF 130 III 28, consid. 4.1 ; ATF 127 III 153, consid. 1 ; ATF 124 III 25, consid. 3). Par manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme par exemple le devoir de fidélité (ATF 127 III 351 ; ATF 121 III 467, consid. 4 et les références citées).

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/24793/2008 - 5 - 9 -

* COUR D'APPEL *

Seul un comportement particulièrement grave du travailleur autorise une résiliation immédiate ; lorsque le comportement est moins grave, il doit être précédé de vains avertissements de l'employeur. Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, un tel avertissement n'est rien d'autre qu'une mise en demeure d'exécuter correctement le contrat, assortie de la fixation d'un délai convenable d'exécution au sens de l'article 107 CO, soit une démarche nécessaire, sauf s'il ressort de l'attitude du débiteur que cette sommation serait sans effet (art. 108 ch. 1 CO ; ATF du 3 janvier 1995 en la cause 4C.327/1994).

La doctrine s'exprime de façon nuancée sur le nombre, le contenu et la portée des avertissements qui doivent nécessairement précéder un licenciement immédiat, lorsque le manquement imputable au travailleur n'est pas assez grave pour justifier un tel licenciement sans avertissement. L'examen des diverses opinions exprimées révèle qu'il n'existe pas de critère absolu dans le domaine considéré, eu égard à la diversité des situations envisageables. 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 de règles rigides sur le nombre et le contenu des avertissements dont la méconnaissance, par le travailleur, est susceptible de justifier un licenciement immédiat. Sont décisives, dans

chaque cas particulier, entre autres circonstances, la nature, la gravité, la fréquence ou la durée des manquements reprochés au travailleur, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulés par l'employeur. Les juridictions cantonales disposent à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation.

En tout état de cause, il convient de ne pas perdre de vue que ce n'est pas l'avertissement en soi, fût-il assorti d'une menace de licenciement immédiat, qui justifie une telle mesure, mais bien le fait que l'acte imputé au travailleur ne permet pas, selon les règles de la bonne foi, d'exiger de l'employeur la continuation des rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé. A cet égard, il est douteux qu'un avertissement, même formulé avec soin, qui a été donné pour des faits totalement différents, permette de licencier le travailleur à la moindre peccadille (ATF 127 III 153, consid. 1b ; Aubert, in Code des obligations I, Commentaire romand, 2003, § 5 ad art. 337 CO, pp. 1781 et 1782). Pour le surplus, 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. Dans le second, elle résulte du fait que le travailleur, pourtant dûment averti, persiste à violer ses obligations contractuelles ; la gravité requise ne résulte alors pas de l'acte lui-même, mais de sa réitération (ATF 127 III 153, consid. 1b ; Wyler, Droit du travail, 2002, pp. 364 et 365).

Le juge apprécie librement s'il existe des justes motifs (art. 337 al. 3 CO). Il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28, consid. 4.1 ; ATF 127 III 351 ; ATF 116 II 145, consid. 6 ; Wyler, Droit du travail, 2002, pp. 363 s. ; Au-

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/24793/2008 - 5 - 10 -

* COUR D'APPEL *

bert, in Code des obligations I, Commentaire romand, 2003, § 2 ad art. 337 CO, p. 1781).

La partie qui entend se prévaloir de justes motifs doit le faire en principe sans délai, par quoi il faut entendre une manifestation de volonté intervenant après un bref temps de réflexion; une trop longue attente comporterait la renonciation à se prévaloir de ce moyen. La durée dépend des circonstances, mais un délai de un à trois jours ouvrables est présumé approprié (ATF 130 III 28, consid. 4.4 ; ATF du 16 mai 2002 en la cause 4C.345/2001 ; ATF du 2 août 1993, publié in SJ 1995, p. 806 ; CAPH du 10 août 1993 en la cause VI/39/92 ; ATF 93 II 18 ; Wyler, Droit du travail, 2002, pp. 372 s. ; Aubert, in Code des obligations I, Commentaire romand, 2003, § 11 ad art. 337 CO, p. 1783). Un délai supplémentaire n'est accordé à celui qui entend résilier le contrat que lorsque les circonstances particulières du cas concret exigent d'admettre une exception à cette règle (ATF 130 III 28, consid. 4.4 ; ATF du 16 mai 2002 en la cause 4C.345/2001 ; ATF du 2 mars 1999 en la cause 4C.382/1998). Le fardeau de la preuve que la résiliation est intervenue à temps incombe à la partie qui résilie (art. 8 CC ; ATF du 12 décembre 1996 en la cause 4C.419/1995).

Un envoi recommandé qui n'a pas pu être distribué est réputé notifié (fiction de notification) le dernier jour du délai de garde de sept jours (cf. ATF 130 III 396 consid. 1.2.3 p. 399; 127 I 31 consid. 2a/aa p. 34).

b) In casu, le licenciement avec effet immédiat a été motivé par le fait que l'appelant n'avait pas donné suite à la mise en demeure formelle du 13 août 2008, lui impartissant un délai au lendemain pour fournir les informations requises.

Il n'est pas contesté que l'appelant n'a pas obtempéré.

Celui-ci fait valoir qu'il n'a pas reçu le courrier dans le délai, ce qui aurait rendu toute exécution impossible.

A cet égard, il convient de relever qu'il a allégué des dates de réception du contenu du courrier contradictoires, s'étalant entre le jour-même de son envoi (ce qui n'est pas impossible compte tenu de la communication parallèle par courrier électronique) et le 21 août 2008, affirmant qu'il ne se trouvait pas à son domicile durant son incapacité de travail, ce qui était connu de l'intimée. Dans cette mesure, un crédit plus que limité doit être accordé à ses déclarations.

Au demeurant, l'intimée a pris la précaution de ne notifier sa décision de licenciement que le 20 août 2008, soit au terme de l'expiration du délai de garde postal du courrier d'avertissement, ce qui laissait encore à l'appelant le temps de réagir. Il est, en tout état, légitime que cette correspondance ait été adressée au domicile légal de l'employé, qui devait prendre des mesures pour y recevoir ses courriers, sachant qu'il faisait l'objet d'une "mesure de suspension". La question de savoir si sa messagerie professionnelle était encore active ou non est donc sans pertinence.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/24793/2008 - 5 - 11 -

* COUR D'APPEL *

L'appelant a refusé, pour des motifs qui lui étaient propres, d'obtempérer à un ordre, et de restituer les codes informatiques de son employeur, lesquels représentent manifestement un élément essentiel pour une entreprise. Cette opération ne lui demandait pourtant qu'un effort très limité (preuve en est sa lettre du 8 septembre 2008), qui ne nécessitait pas sa présence dans les locaux professionnels, et sans comparaison avec la longue diatribe contenue dans son mail du 4 août 2008, comme l'ont pertinemment relevé les premiers juges. Son incapacité de travail n'y faisait donc pas échec.

En ne se conformant pas à la mise en demeure formelle qui lui était signifiée, sous menace de résiliation de son contrat de travail, après un premier avertissement, l'appelant a violé son obligation de fidélité, provoquant une rupture de confiance de la part de son employeur. Celui-ci était donc fondé à le licencier pour de justes motifs.

Dès lors, l'appelant n'a pas droit à ce qu'il réclame comme dérivant d'un congé qui aurait été injustifié.

La décision entreprise sera donc confirmée.

E. 5

L'appelant soutient qu'il a travaillé à plein temps, alors qu'il n'a été payé que pour un horaire de quinze heures par semaine.

a) L'article 322 al. 1er CO dispose que l'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective.

A teneur de l'article 321c CO, si les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat ou l'usage, un contrat-type de travail ou une convention collective, le travailleur est tenu d'exécuter ce travail supplémentaire, dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander (al. 1er). L'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale (al. 2).

La jurisprudence a défini les heures supplémentaires comme celles dépassant l'horaire contractuel (ATF 126 III 337 = SJ 2000 I, p. 629).

L'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant un salaire normal majoré d'un quart au moins, sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective (al. 3).

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/24793/2008 - 5 - 12 -

* COUR D'APPEL *

Il incombe au travailleur de prouver qu'il a effectué les heures de travail supplémentaires dont il réclame le paiement (ATF 126 III 337 = SJ 2000 I, p. 629 ; cf. Aubert, in Code des obligations I, Commentaire romand, 2003, § 16 ad art. 321c CO, p. 1689).

A moins que la loi ne prescrive le contraire, le juge apprécie librement le résultat des mesures probatoires (art. 343 al. 4 CO ; art. 196 LPC applicable à titre supplétif en vertu de l'art. 11 LJP). La libre appréciation des preuves permet au juge de tenir compte non seulement des preuves matérielles proprement dites mais également de celles, plus subjectives ou psychologiques, telles que l'attitude des parties et des témoins, le degré de crédibilité de leurs déclarations, les difficultés rencontrées par les parties dans l'administration des preuves, etc. (SJ 1984, p. 29).

b) En l'espèce, les parties se sont initialement liées par un contrat stipulant un horaire de travail de quinze heures par semaine, pour une fonction d'administrateur-système, et un salaire mensuel brut de CHF 1'500.-.

Le formulaire adressé à l'autorité administrative en juillet 2005 reprenait ces conditions. C'est sur cette base que l'appelant a obtenu l'autorisation de travailler, dans le cadre des conditions de son statut d'étudiant étranger, soit au maximum vingt heures par semaine. La requête de juillet 2007 indiquait le même horaire.

Il est établi, par ailleurs, que le salaire de l'appelant a été augmenté à trois reprises, pour la dernière fois en octobre 2007, où il a été fixé à CHF 4'000.- par mois; chacun des avenants modifiant la rémunération, signés tant par A_____ que par l'appelant, précisait que les autres conditions du contrat de travail demeuraient inchangées.

Par quoi il y a lieu de retenir que l'horaire de travail, en particulier, était toujours et officiellement, selon la volonté des parties, de quinze heures par semaine. S'il en avait été autrement, l'appelant, étudiant en droit et fils du directeur, n'aurait pas manqué de requérir de son employeur la modification de son contrat de travail dans ce sens.

Le salaire de l'appelant, augmenté de plus de deux fois et demie, en à peine plus de deux ans, paraît ainsi trouver sa justification dans une volonté commune des parties de

compenser une augmentation du temps de travail - selon toute vraisemblance officiellement réservée pour des raisons tenant aux conditions imposées par la législation de droit public - plutôt que dans l'accroissement des responsabilités de l'employé, comme celui-ci le soutient, ou dans le développement de l'intimée comme affirmé, en tout cas dans un premier temps, par celle-ci.

Il ne peut donc être déduit d'éléments pertinents de ces augmentations de salaire relativement à d'éventuelles heures supplémentaires, contrairement à ce que prétend l'appelant.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/24793/2008 - 5 - 13 -

* COUR D'APPEL *

Par ailleurs, il ressort des pièces produites et des enquêtes que l'appelant était chargé non seulement de l'informatique de l'intimée, comme l'indiquait son contrat de travail, mais également de la surveillance et de la maintenance des locaux et infrastructures de E2_____ Sàrl, et cela dès l'automne 2005; il dispensait également des heures de cours. Enfin, il était aussi étudiant, passant avec succès des examens réguliers. Il était ainsi quotidiennement présent à E2_____ Sàrl, durant une large partie de la journée, voire en soirée, sans que les témoins entendus aient pu déterminer à quelle tâche il était précisément occupé. Dès lors, la détermination de la quotité de ses heures de travail, sur la base des témoignages recueillis, n'est pas possible.

Au demeurant, l'appelant n'a pas soutenu qu'il aurait indiqué à l'employeur qu'il devait constamment et régulièrement effectuer des heures supplémentaires, et n'en a, selon le témoin O_____, jamais fait état. Selon les témoignages recueillis, il était pourtant aisé au sein de E2_____ Sàrl d'obtenir la compensation d'heures supplémentaires, une procédure étant mise en place à cet effet. A nouveau, l'appelant aurait donc eu tout loisir de faire une telle demande, en particulier lorsqu'il a signé les avenants qui lui accordaient des augmentations de salaire.

L'appelant n'est ainsi pas parvenu à démontrer qu'il aurait effectué les heures supplémentaires alléguées.

Par conséquent, la décision attaquée sera confirmée sur ce point également.

E. 6

La procédure étant gratuite (art. 76 LJP), il n'est pas alloué de dépens.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.