

## **GE\_GERICHTE CAPH/124/2008 vom 2. Juli 2008**

GE Cour de justice, 2008-07-02, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_124\\_2008](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_124_2008)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/124/2008 du 2 juillet 2008

IT: GE\_GERICHTE CAPH/124/2008 del 2 luglio 2008

### **Regeste**

Résumé: Au cours d'une journée de travail chargée, T., employé au sein d'un magasin vendant des articles électroménagers et informatiques, s'est énervé et a frappé à plusieurs reprises dans des cartons, sans toutefois, selon les témoins, endommager la marchandise. T. avait déjà fait l'objet d'un avertissement quelques mois auparavant, E. lui ayant reproché certaines négligences concernant la sécurité au travail. Se fondant sur cet avertissement antérieur, E. a résilié le contrat de T. avec effet immédiat. La Cour, confirmant l'avis des premiers juges, a estimé que l'épisode de violence de T., certes pas anodin, ne justifiait à lui seul pas un licenciement avec effet immédiat; en outre, l'avertissement antérieur n'étant pas en lien avec les agissements ayant mené au licenciement de T., la réaction de E. n'était pas non plus justifiée sous cet angle.

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

Interjeté dans le délai et suivant la forme prescrite, l'appel est recevable (art. 59 LJP).

#### **E. 2**

Les parties ne remettent pas en cause les compétences *ratione materiae* et *ratione loci* de la Juridiction genevoise des prud'hommes, la présente Cour se référant aux considérants du jugement attaqué, qu'elle entend faire siens à ce sujet, tout en rappelant que sa cognition est complète.

#### **E. 3**

En l'espèce, tant l'appelante que l'intimé ne remettent pas en cause, à juste titre, les principes juridiques retenus par les premiers juges, mais contestent l'appréciation - à la lumière de ces derniers principes - des faits allégués ainsi que des preuves correspondantes produites par chacune des parties.

En conséquence, la Cour de céans reprendra *mutatis mutandis* lesdits principes et se livrera à une nouvelle appréciation des faits pertinents et établis, tout en tenant compte des nouveaux éléments de preuve qu'elle a pu recueillir.

#### **E. 4**

Il sera d'abord rappelé, avec les premiers juges, que, selon l'article 8 CC, chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit.

Pour toutes les prétentions relevant du droit privé fédéral, l'article 8 CC réparti, en effet, le fardeau de la preuve, auquel correspond en principe le fardeau de l'allégation, et les conséquences de l'absence de preuve ou d'allégation (ATF 127 III 519, consid. 2a, et les références citées ; Hohl, Procédure civile, tome I, n. 786 ss). On fonde également sur cette

disposition le droit à la preuve, c'est-à-dire la faculté pour une partie d'être admise à apporter la preuve de ses allégués dans les procès civils (ATF du 18 juillet 2003 en la cause 4C.64/2003 ; ATF 114 II 289, consid. 2a).

En particulier, l'art. 8 CC impose à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'en établir l'existence.

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

Le juge apprécie librement s'il existe des justes motifs (art. 337 al. 3 CO), en appliquant les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC).

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/4888/2007 - 3 - 14 -

\* COUR D'APPEL \*

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

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive, à savoir que les faits invoqués à l'appui d'une telle résiliation doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 4C.431/2005 ; 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).

Ainsi, seul un manquement particulièrement grave du travailleur peut justifier son licenciement immédiat, tel que 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), d'autres faits pouvant toutefois aussi justifier une résiliation immédiate (cf. ATF 129 III 380 consid. 2.2).

Si le manquement n'est pas d'une gravité absolue, 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).

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 immédiat sans avertissement, et 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 dans ce contexte, le juge doit se prononcer à la lumière de toutes les circonstances et les autorités judiciaires cantonales disposent à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation.

La jurisprudence ne saurait poser des règles rigides sur le nombre et le contenu des avertissements dont la méconnaissance, par le travailleur, est susceptible de justifier son licenciement immédiat et 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.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/4888/2007 - 3 - 15 -

\* COUR D'APPEL \*

L'avertissement préalable doit, en revanche, être formulé en termes clairs, à savoir qu'il est nécessaire d'indiquer distinctement la sanction à laquelle le destinataire s'expose en cas de persistance du comportement critiqué, la personne menacée d'un licenciement immédiat devant pouvoir clairement comprendre, à travers cet avertissement, quels risques elle encourt, (Wylér, Droit du travail, 2002, p. 364 ; Schneider, La résiliation immédiate du contrat de travail : les justes motifs, in Journée 1993 du droit du travail et de la sécurité sociale, pp. 56 et 57 ; CAPH du 4 juillet 1995 en la cause VI/402/94).

5.2. En l'espèce, il sera préalablement relevé que l'intimé ne conteste plus que le congé litigieux - à supposer qu'il s'agissait bien d'un licenciement immédiat pour justes motifs valable, ce qu'en revanche, il conteste - lui a été signifié en temps utile, soit au cours de la journée lors de laquelle ont eu lieu les faits qui l'ont motivé et que, de ce fait, il n'a pas été tardif, comme les premiers juges l'ont confirmé.

5.3. S'agissant de la validité proprement dite de ce licenciement immédiat pour justes motifs, la Cour de céans relève que, selon la lettre de la recourante à l'intimé du 19 janvier 2007, ce dernier a reçu ce congé au motif qu'il s'est emporté et qu'il a donné plusieurs coups de pied dans des cartons contenant de la marchandise, cela en présence de collègues de travail et de subalternes.

Devant les premiers juges, le 5 juin 2007, puis dans ses écritures de réponse au présent appel, l'intimé n'a pas contesté avoir donné de tels coups de pieds dans un carton, sous l'effet d'un « burn out » momentané, soit quand il a vu arriver au dépôt de la recourante qu'il était chargé de gérer, un nouveau camion de livraison très rempli de marchandises, ce qui lui posait, une fois de plus, un problème important de stockage ; il a, alors, selon sa propre expression, « pété les plombs » et a bien donné trois coups de pied dans un de ces cartons.

Ce comportement inadéquat constituait assurément une faute professionnelle, comme les premiers juges l'ont déjà relevé mais qui doit être à nouveau souligné.

Toutefois, l'intimé conteste que, comme la recourante l'allègue, le contenu du carton qu'il a pris pour cible a été endommagé, ce qui a été confirmé par les déclarations des témoins F\_\_\_\_\_ et I\_\_\_\_\_, entendus par les premiers juges, telles que retenues dans leur décision, ainsi que par B\_\_\_\_\_ lui-même (EN FAIT, litt. j).

Il ressort, en effet, de ces différentes déclarations que les actes de l'intimé n'ont causé aucun dégât à des marchandises, seuls les emballages, respectivement, un lecteur de DVD

et une télévision, ayant été atteints.

L'appelante admet d'ailleurs, dans la première partie de ses écritures d'appel, cette absence de dégâts à ses biens, pour ensuite se contredire, en prétendant avoir été la victime d'une infraction de dommage à la propriété du fait des agissements de l'intimé, contre lequel elle n'a, toutefois, pas déposé la plainte pénale paraissant constituer la suite logique de ce dernier allégué.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/4888/2007 - 3 - 16 -

\* COUR D'APPEL \*

Il découle de ce qui précède que ces agissements n'ont pas été d'une gravité telle qu'ils ont pu justifier le licenciement immédiat pour justes motifs et sans avertissement préalable de l'intimé, leurs conséquences dommageables sur les biens de la recourante n'ayant pas été, au vu des déclarations recueillies, ceux qu'elle allègue a posteriori pour justifier ledit licenciement.

Il y a lieu, à ce stade, de déterminer si la gravité, moindre mais néanmoins réelle des actes de l'intimé, pouvait toutefois justifier un tel licenciement immédiat, pour autant qu'il eut été précédé de l'avertissement ad hoc, assorti de la menace d'un tel congé.

Or, à cet égard, il apparaît que, si l'intimé a bien reçu un avertissement clair relatif à ses "sautes d'humeur intolérables", par courrier de la recourante du 27 décembre 2006, il ne ressort d'aucune pièce du dossier ni des témoignages recueillis dans le cadre de la présente cause que cet avertissement a été assorti de la menace explicite d'un licenciement, en cas de récurrence de son comportement irascible.

En effet, le seul avertissement de « graves sanctions », toutefois sans autre précision, reçu de la recourante n'a pas visé la propension de l'intimé à s'emporter, mais seulement des risques pris en transportant de la marchandise entre deux bâtiments et lors de l'utilisation de la presse à carton, par lui-même et ses subordonnés.

Pourtant, les enquêtes ont mis en évidence le fait que le caractère, parfois très irascible, de l'intimé était bien connu de ses collègues et de ses supérieurs hiérarchiques, toutefois sans avoir suscité de réactions de ces derniers, mises clairement en perspective avec un possible licenciement, cela d'ailleurs à dessein comme B\_\_\_\_\_ l'a relevé devant la Cour de céans, en précisant qu'« il n'est pas facile de trouver du personnel pour travailler au stock et que, dans le but d'éviter un « clash », j'essayais plutôt de régler la chose en discutant avec T\_\_\_\_\_ et d'éviter un avertissement écrit de licenciement, surtout au vu de son caractère impulsif »

Il découle de ce qui précède que non seulement, les événements du 19 janvier 2007, il est vrai d'une violence inexcusable mais sans aucune conséquence matérielle sur les biens de la recourante - quoi qu'elle en dise -, n'étaient pas isolés, comme les premiers juges l'ont à juste titre retenu, mais encore, qu'ils n'étaient ainsi, pas de nature à rompre irrémédiablement, à eux seuls, le rapport de confiance entre l'intimé et son employeur, à tel point qu'ils pouvaient justifier valablement un congé immédiat.

C'est, en outre, sans compter le fait que la recourante n'a pas respecté la condition nécessaire à la validité d'un tel congé, à savoir l'existence de l'avertissement préalable clair de l'intimé, assorti de la menace explicite de son licenciement en cas de récurrence de son comportement irascible, de sorte qu'il n'était pas conscient de s'exposer, le 19 janvier 2007,

à un tel licenciement.

En conséquence de l'ensemble de ce qui précède, il paraissait alors possible à la recourante, qui visiblement ne souhaitait plus poursuivre ses rapports de travail avec l'intimé, de licencier ce dernier, non pas avec effet immédiat - soit de choisir la solution

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/4888/2007 - 3 - 17 -

\* COUR D'APPEL \*

la plus extrême - mais de lui signifier son licenciement ordinaire en respectant son délai de congé contractuel au 31 mars 2007.

Ainsi, au vu des considérations susmentionnées, force est de retenir que le congé litigieux n'est pas valable.

## **E. 6**

Lorsque la résiliation immédiate du contrat est injustifiée, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'expiration du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée (art. 337c al. 1er CO).

L'art. 337c al. 1er CO fait naître une créance en dommages-intérêts : le contrat de travail prend fin en fait et en droit et le travailleur a en conséquence droit à son salaire, aux vacances, remplacées par des prestations en argent, et à la compensation des autres avantages résultant du contrat de travail, tels que les gratifications ou autres indemnités de départ (ATF 120 II 245 ; ATF 117 II 272, et les références citées).

Enfin, selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, dans les procédures régies par la maxime des débats, lorsque la demande tend à l'allocation de divers postes, le tribunal n'est lié que par le montant total réclamé, si bien qu'il peut allouer davantage pour un des éléments de la demande et moins pour un autre (ATF 119 II 396).

## **E. 7**

Selon l'art. 335c alinéa 1 CO, après le temps d'essai, le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois, moyennant un délai de congé de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, cette même règle découlant des art. 35.1 et 35.2 CGT, applicables par renvoi de l'art. 8 du contrat de travail ayant lié les parties.

Résilié de manière injustifiée, le 19 janvier 2007, alors que l'intimé se trouvait dans sa deuxième année de service, son contrat de travail aurait dû prendre fin le 31 mars 2007, à la suite d'un congé ordinaire, de sorte que l'intimé a droit à des indemnités correspondant aux rémunérations et prestations qu'il aurait dû percevoir jusqu'à cette date, au sens des principes rappelés ci-dessus.

8.1. S'agissant tout d'abord de la question des salaires, il ressort d'un décompte mensuel non contesté, daté du 21 février 2007 et versé au dossier, que la recourante a déduit fr. 1'780.65 bruts du salaire de l'intimé pour le mois de janvier 2007.

En effet, dans l'esprit de cette dernière, ledit salaire mensuel, en fr. 4'600.- par mois, n'était dû audit intimé que jusqu'à la date de son congé avec effet immédiat, le 19 de ce même mois, étant précisé que ses salaires subséquents de février et mars 2007 ne lui ont pas non plus été versés.

En conséquence, le précité a droit à une indemnité correspondant, d'une part, à la partie non payée de son salaire de janvier 2007, soit à un complément de fr. 1'780.65 brut, et

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/4888/2007 - 3 - 18 -

\* COUR D'APPEL \*

d'autre part, à l'intégralité de ses salaires pour la période du 1er février au 31 mars 2007, en fr. 9'200.- au total (fr. 4'600.- x 2), d'où une indemnité globalement due de fr. 10'980.65 brut (fr. 4'600 x 2 + fr. 1'780.65), avec intérêts moratoires à 5 % dès le 9 mars 2007, date du dépôt de la demande de l'intimé à l'encontre de la recourante devant les premiers juges.

8.2.1. Le treizième salaire ne constitue pas une indemnité spéciale accordée en plus du salaire au sens de l'art. 322d al. 1er CO ; il s'agit d'un élément du salaire annuel dont l'échéance est différée. Autrement dit, le treizième mois, comme le salaire proprement dit, est la contrepartie de la mise à disposition par le salarié de sa force de travail (ATF du 21 février 2002 en la cause 4C.301/2001, consid. 4 ; ATF du 19 décembre 2000 en la cause 4C.277/2000, consid. 3b ; ATF 109 II 447, consid. 5c ; Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2ème éd., n. 7 ad art. 322d CO; Staehelin, Zürcher Kommentar, n. 12 ad art. 322 CO et n. 6 ad art. 322d CO).

A teneur de l'article 24 CGT, le collaborateur a en principe droit à un 13ème salaire, versé au prorata temporis de la durée de l'emploi.

8.2.2. En l'occurrence, l'intimé a droit à une indemnité de fr. 1'150.- brut (fr. 4'600 /12 mois x 3 mois) correspondant à son 13ème salaire, calculé prorata temporis pour la période du 1er janvier au 31 mars 2007. Selon les pièces produites, il est établi et non contesté que la recourante a déjà versé à l'intimé, à ce titre, la somme de fr. 234.95 pour la période du 1er au 19 janvier 2007, de sorte que l'indemnité complète qui lui est due, dès cette date jusqu'au 31 mars 2007, est de fr. 915.- (fr. 1'150.- - fr. 235.- = fr. 915.-), montant que la recourante sera condamnée à lui verser, avec intérêts moratoires à 5 % dès le 9 mars 2007.

8.3.1. Le droit au paiement des vacances en argent n'est pas absolu mais il doit être admis lorsque le contrat aurait pu prendre fin normalement dans un délai relativement bref, de deux à trois mois par exemple (ATF 117 II 271, résumé in JdT 1992 I, p. 398 ; Wyler, Droit du travail, 2002, p. 255 ; Aubert, Le droit des vacances : quelques problèmes pratiques, in Journée 1990 du droit du travail et de la sécurité sociale, pp. 130 et 131).

L'art. 329a CO - de caractère relativement impératif (art. 362 al. 1 CO) - prévoit que l'employeur accorde au travailleur, chaque année de service, quatre semaines de vacances au moins et cinq semaines au moins aux travailleurs jusqu'à l'âge de 20 ans révolus (al. 1) ; les vacances sont fixées proportionnellement à la durée des rapports de travail lorsque l'année de service n'est pas complète (al. 2) étant encore précisé que l'art. 6.1 CCT prévoit également quatre semaines de vacances.

Toutefois, en application de l'art. 18.1 CGT, les parties ont convenu que l'intimé avait droit à 5 semaines de vacances par année de service, pour une activité à plein temps, l'année d'entrée dans l'entreprise comptant comme une année de service, si l'emploi a duré au moins six mois pendant cette année-là.

Juridiction des prud'hommes

\* COUR D'APPEL \*

L'art. 18.5 CGT prévoyait, en outre, que si, à la fin du contrat, il n'était plus possible que le collaborateur prenne ses vacances pendant le délai de congé, elles étaient payées en espèces, selon la formule «salaire mensuel : 21.75 jours x nombre de jours de vacances dus».

8.3.2 En l'occurrence, l'intimé, qui était dans sa deuxième année de service lors du congé litigieux, devrait avoir droit à 6,25 jours de vacances pour la période du 1er janvier au 31 mars 2007 (25 jours/12 mois x 3 mois) soit à une indemnité de fr. 1'375.- brut (fr. 4'600 : 21.75 x 6,25).

Toutefois, il n'a conclu en dernier lieu, devant les premiers juges le 5 juin 2007, qu'à une indemnité de fr. 1'060.- pour 5 jours de vacances non prises pendant la période du 20 janvier au 31 mars 2007, de sorte qu'il ne sera pas statué ultra petita et que la Cour de céans lui allouera ce dernier montant, à la charge de la recourante, avec intérêts moratoires à 5 % dès le 9 mars 2007.

Il est à cet égard relevé que cette dernière, qui en avait pourtant la charge en application de l'art. 8 CC, n'a pas précisé si la somme de fr. 761.40, versée à titre d'indemnité vacances, avec le salaire partiel de janvier 2007, selon le décompte du 21 février 2007, concernait uniquement un solde dû sur 2006 ou également une part de vacances non prises en 2007, de sorte que cette dernière hypothèse ne peut être admise comme établie et que l'indemnité due à l'intimé correspond à l'intégralité de ses prétentions pour la période de janvier à mars 2007, en fr. 1'060.- telle que retenue ci-dessus.

#### **E. 9**

Il sera, pour le surplus, souligné que les premiers juges ont, précisément, statué ultra petita en condamnant la recourante à verser à l'intimé la somme de fr. 13'025.95 bruts, alors que les dernières conclusions formulées par ce dernier en audience du 5 juin 2007 totalisaient fr. 12'960.60 bruts.

C'est donc ce dernier montant que la recourante sera condamnée à verser à l'intimé, le premier jugement étant confirmé dans son principe, hormis cette légère réduction dans son dispositif.

#### **E. 10**

Il sera, par ailleurs, fait droit aux conclusions de A\_\_\_\_\_, valablement subrogée, in casu, selon l'art. 29 al. 2 LACI, aux droits de l'intimé à concurrence de fr. 1'952.55 net au total, au titre des allocations de chômage versées à ce dernier, en remplacement de son salaire pour la période du 22 janvier au 31 mars 2007, et qui est intervenue à bon droit dans la présente procédure en application de l'art. 109 LPC, applicable à titre supplétif à la procédure prud'homale en vertu de l'article 11 LJP.

La recourante sera dès lors condamnée à verser à A\_\_\_\_\_, cette somme de fr. 1'952.55 nets, avec intérêts à 5% dès le 1er avril 2007, à déduire du montant total dû à l'intimé par ladite recourante.

Juridiction des prud'hommes

\* COUR D'APPEL \*

**E. 11**

L'intimé a renoncé, en appel, à conclure à la modification de son certificat de travail, de sorte que sur ce point également, le premier jugement sera confirmé, sans autre discussion.

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