

GE_GERICHTE CAPH/146/2014 vom 2. Oktober 2014

GE Cour de justice, 2014-10-02, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_146_2014

FR: GE_GERICHTE CAPH/146/2014 du 2 octobre 2014

IT: GE_GERICHTE CAPH/146/2014 del 2 ottobre 2014

Erwägungen

E. 1

L'appel est recevable contre les décisions finales et les décisions incidentes de première instance, dans les affaires patrimoniales si la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 CPC). L'appel, écrit et motivé, est introduit auprès de l'instance d'appel dans les trente jours à compter de la notification de la décision (art. 311 al. 1 CPC). Le présent appel, qui respecte les dispositions précitées, est recevable.

E. 2

L'appelant reproche au Tribunal d'avoir retenu qu'il existait un juste motif à son licenciement.

E. 2.1

L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat de travail en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO). Selon l'art. 337 al. 2 CO, on considère notamment 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. Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de

- 6/9 -

C/20448/2012-1 manière restrictive. D'après la jurisprudence, les faits invoqués par la partie qui résilie doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave justifie le licenciement immédiat du travailleur ou l'abandon abrupt du poste par ce dernier. En cas de manquement moins grave, celui-ci ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Par manquement de l'une des parties, on entend en règle générale la violation d'une obligation imposée par le contrat mais d'autres faits peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 31; 129 III 380 consid. 2.2 p. 382). Le juge apprécie librement, selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC), si le congé abrupt répond à de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). A cette fin, il prend en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position du travailleur, la nature et la durée des rapports contractuels, et la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 32; 127 III 351 consid. 4a p. 354).

E. 2.2

En l'espèce, les déclarations recueillies du Tribunal auprès de F_____ sont particulièrement peu claires (en particulier le fait qu'elle avait travaillé seule sur le chantier D_____, mais avec son fils), et ne correspondent guère avec les déclarations de l'appelant, à tout le moins sur le plan chronologique. Rien de pertinent ne peut dès lors être tiré de ces

déclarations. En revanche, l'appelant a clairement admis, aux deux audiences du Tribunal, d'une part qu'il était en charge du nettoyage au sein de D_____ durant tout son emploi, d'autre part qu'il avait signé les relevés d'heures produits par l'intimée, relatifs au chantier D_____, de façon uniforme tout au long des rapports de travail. Ces relevés ne sont pas en contradiction avec les fiches d'heures effectuées sur d'autres chantiers ni avec les bulletins de salaire. En particulier, la thèse de l'employé, qui, à bien le comprendre, a soutenu que sa mère avait touché la rémunération afférente à sa propre activité n'y trouve aucune assise. Ces pièces confirment en revanche les allégués de l'intimée. L'appelant a aussi admis que sa mère et E_____ "donnaient des coups de main" en 2012 dans les locaux de cette entreprise. Or, ces deux personnes, dont rien ne permet de retenir qu'elles auraient été employées à cette époque de l'intimée, n'avaient rien à faire dans lesdits locaux, dont l'appelant n'a pas contesté (si ce n'est dans une contestation générale et non étayée nouvelle en appel) qu'il avait reçu la clé, rendue le jour de son congé.

Il s'ensuit qu'il a lui-même introduit ces personnes dans les locaux considérés, en violation de son contrat de travail, et qu'à tout le moins une partie de sa prestation de travail a été accomplie par des tiers.

- 7/9 -

C/20448/2012-1

Par conséquent, le manquement était suffisamment grave pour provoquer une rupture du lien de confiance entre les parties, étant rappelé qu'il était expressément prévu dans le contrat de travail, et justifier un licenciement avec effet immédiat. La décision à prendre ne nécessitait aucune vérification supplémentaire, en raison de l'admission des faits par l'appelant et des éléments en possession de l'intimée.

Les protestations de l'appelant, qui fait grand cas du jugement définitif du Tribunal des prud'hommes rendu dans la cause l'ayant opposé à E_____, sont vaines. En effet, la circonstance que cette décision ait retenu l'absence de relations de travail entre les précités est sans incidence sur le fait, non contesté, que ladite personne a effectué du travail dans les locaux du client de l'intimée, alors qu'il revenait à l'appelant de fournir personnellement cette prestation (qu'il a attestée en signant les relevés d'heures). Au demeurant, l'appelant a admis qu'il n'avait pas porté à la connaissance de l'employeur l'existence de la procédure initiée contre lui par E_____, dont on ne voit pas comment celui-ci aurait pu la connaître au jour du licenciement.

Le jugement attaqué sera dès lors confirmé.

E. 3

L'appelant reproche encore au Tribunal de ne pas avoir donné suite à sa prétention en complètement du certificat de travail.

E. 3.1

Le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite (art. 330a al. 1 CO). Le certificat de travail doit être exact et complet; il mentionnera les faits négatifs en relation avec les prestations de l'employé, pour autant que ceux-ci soient pertinents (ATF 136 III 510, consid 4.1). Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur; conformément au principe de la bonne foi, la liberté de rédaction reconnue à

celui-ci trouve ses limites dans l'interdiction de recourir à des termes péjoratifs, peu clairs ou ambigus, voire constitutifs de fautes d'orthographe ou de grammaire. Le certificat doit contenir la description précise et détaillée des activités exercées et des fonctions occupées dans l'entreprise, les dates de début et de fin de l'engagement, l'appréciation de la qualité du travail effectué ainsi que de l'attitude du travailleur. Le travailleur qui n'établit pas avoir fourni des prestations d'une qualité au-dessus de la moyenne ne peut prétendre à un certificat de travail mentionnant qu'il a oeuvré « à notre entière satisfaction » (arrêt du Tribunal fédéral 4A_117/2007 du 13 septembre 2007, consid. 7.1). Le travailleur supporte le fardeau de la preuve des faits dont il demande l'adjonction (arrêt du Tribunal fédéral précité, ibidem).

- 8/9 -

C/20448/2012-1

E. 3.2

En l'espèce, le certificat de travail remis à l'appelant correspond aux principes rappelés ci-dessus. Il ne contient aucun élément négatif, en dépit du licenciement avec effet immédiat. L'appelant n'a pas apporté la démonstration qu'il aurait fourni des prestations d'une qualité supérieure à la moyenne, ni qu'il aurait entretenu d'excellentes relations avec ses supérieurs, collègues et clients. La déclaration émanant de sa mère n'est pas suffisante à cet égard, en l'absence de tout autre élément probant. Par conséquent, il a été débouté à raison par les premiers juges de sa conclusion en remise d'un certificat de travail complété.

E. 4

La procédure est gratuite (art. 114 let. c CPC). Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 9/9 -

C/20448/2012-1 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 1 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé par A_____ contre le jugement rendu le 18 février 2014 par le Tribunal des prud'hommes. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Roberto SPINELLI, juge employeur, Monsieur Ivo VAN DOORNIK, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, 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.

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