

GE_GERICHTE CAPH/169/2015 vom 5. Oktober 2015

GE Cour de justice, 2015-10-05, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_169_2015

FR: GE_GERICHTE CAPH/169/2015 du 5 octobre 2015

IT: GE_GERICHTE CAPH/169/2015 del 5 ottobre 2015

Erwägungen

E. 1.1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance, dans les causes non patrimoniales ou dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). L'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance d'appel dans les trente jours à compter de la notification de la décision attaquée (art. 130, 131 et 311 al. 1 CPC). En se référant au dernier état des conclusions, l'art. 308 al. 2 CPC vise les conclusions litigieuses devant l'instance précédente, non l'enjeu de l'appel (TAPPY, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, in JdT 2010 III 126). La valeur litigieuse est, en l'espèce, supérieure à 10'000 fr.

- 7/11 -

C/6634/2014-3 Formé dans le délai et selon la forme prescrits par la loi auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), l'appel est recevable.

E. 1.2

La Chambre de céans revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). Le litige - dont la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr. - est soumis à la procédure simplifiée (art. 243 al. 1 CPC). La maxime inquisitoire sociale est applicable (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC).

E. 2

Les parties ne contestent à juste titre ni la compétence des tribunaux genevois (art. 34 al. 1 CPC) ni l'application de la CCT-D _____ aux relations contractuelles entre les parties dès le 18 mars 2013.

E. 3

L'appelant sollicite en appel le paiement de son salaire pendant le délai de congé.

Il reproche au Tribunal d'avoir retenu que son licenciement avec effet immédiat était valable. Il fait valoir que celui-ci reposait sur les mêmes motifs que le licenciement ordinaire, puisque, selon lui, l'intimée avait reçu l'"Avertissement Entrepreneur" au plus tard le 9 août 2013. Ayant choisi la voie du congé ordinaire, le licenciement immédiat consécutif était donc nul. De plus, il appartenait à l'intimée de procéder sans tarder à l'éclaircissement des circonstances litigieuses, alors qu'elle n'avait enquêté que le 1er novembre 2013. Enfin, elle avait obtenu cet éclaircissement le 1er novembre 2013, et non le

E. 3.1

L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par

écrit si l'autre partie le demande (art. 337 al. 1 CO). Son notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO). En règle générale, seule une violation particulièrement grave des obligations contractuelles peut justifier une résiliation du contrat de travail avec effet immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 213 consid. 3.1). Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs, qui constitue une mesure exceptionnelle, doit être admise de manière restrictive (ATF

- 8/11 -

C/6634/2014-3 130 III 28 consid. 4.1). Elle n'est pas destinée à sanctionner un comportement isolé ni à procurer à l'employeur une satisfaction (ATF 129 III 380 consid. 3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_507/2010 du 2 décembre 2010 consid. 3.2). La gravité du manquement ne saurait ainsi entraîner à elle seule l'application de l'art. 337 al. 1 CO. Ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui d'une résiliation immédiate aient entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 130 III 213 consid. 3.1 et 127 III 153 consid. 1c; arrêt du Tribunal fédéral 5A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.1). La commission d'infractions pénales au détriment de l'employeur, de collègues ou de clients détruit en règle générale le lien de confiance et constitue usuellement un motif de résiliation avec effet immédiat (ATF 117 II 560 consid. 3b; arrêt du Tribunal fédéral 4C.185/2006 du 19 octobre 2006 consid. 2.1). Il en va de même pour les infractions commises au détriment de tiers, notamment lorsqu'elles sont susceptibles de porter atteinte à la réputation de l'entreprise (GLOOR, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 40 ad art. 337 CO; CARRUZZO, op. cit., n. 4 ad art. 337 CO; WYLER, Droit du travail, 2014, p. 579).

Une résiliation immédiate peut intervenir alors que le congé a déjà été signifié de manière ordinaire (arrêt du Tribunal fédéral 4C.210/1996 du 18 décembre 1996, publié in Pra 1997 N° 124 p. 670, consid. 5; ATF 117 II 560 consid. 3b p. 563; 104 II 28 consid. 1 et 2b p. 31). Elle ne peut toutefois pas reposer sur les mêmes motifs que ceux ayant conduit au licenciement ordinaire du travailleur en cause (ATF 123 III 86 consid. 2b et les réf. citées). 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). À 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 incidents invoqués (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; arrêt du Tribunal fédéral 5A_60/2014 précité consid. 3.1.).

E. 3.2

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 comporte la renonciation à se prévaloir de ce moyen. La durée dépend des circonstances, mais un délai d'un à trois jours ouvrables est présumé approprié (ATF 130 III 28 consid. 4.4; arrêt du Tribunal fédéral 4C.345/2001 du 16 mai 2002; SJ 1995 I 806; WYLER, op. cit., p. 591 s.; AUBERT, op. cit., n. 11 ad art. 337 CO). Le délai de réflexion part de la connaissance des faits. Ceux-ci doivent préalablement être établis (CARRUZZO, Le contrat individuel de travail, 2009, p. 557). 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; arrêt du Tribunal fédéral

- 9/11 -

C/6634/2014-3 4C.345/2001 du 16 mai 2002; 4C.382/1998 du 2 mars 1999). Tel est le cas si des questions d'organisation inhérentes aux personnes morales imposent des délais plus longs, par exemple que le licenciement est de la compétence d'un organe de plusieurs membres; un délai d'une semaine mais pas de quinze jours peut alors se justifier (CARRUZZO, op. cit., p. 557). Il faut tenir compte du temps nécessaire pour élucider les faits, étant toutefois précisé que l'employeur doit prendre immédiatement et sans discontinuer toutes les mesures nécessaires pour clarifier la situation. Suivant les circonstances, il peut être d'ailleurs justifié de mener les investigations en secret. Le délai de réflexion de trois jours ouvrables est considéré comme sévère et il peut être étendu en fonction d'une appréciation des circonstances concrètes; ainsi, il a été jugé qu'un délai d'une semaine était approprié s'il était nécessaire de recueillir l'approbation des organes d'une personne morale (arrêt du Tribunal fédéral A_236/2012 du 2 août 2012 consid. 2.4 et les réf. citées). Conformément à l'art. 8 CC, il incombe à la partie qui se prévaut d'un fait pour déduire un droit, d'apporter la preuve de ce fait. Ainsi, il incombe à la partie qui a résilié le contrat de travail avec effet immédiat d'établir l'existence des conditions matérielles et formelles requises pour cette mesure (arrêt du Tribunal fédéral 4A_37/2010 du 13 avril 2010 consid. 4.2; ACJC/65/2014 du 30 avril 2014 consid. 6.1).

E. 3.3

L'appelant ne conteste pas l'existence d'un juste motif de licenciement avec effet immédiat, mais soutient que ses deux licenciements reposaient sur les mêmes motifs et que l'intimée a, en tout état, réagi tardivement.

Il ressort, en l'occurrence, de la procédure que D_____ (Suisse) SA a établi deux avertissements relatifs aux événements du 17 juillet 2013, l'un en date du 9 août 2013 et l'autre le 5 novembre 2013. Ladite société a indiqué sur son premier avertissement l'avoir porté à la connaissance de l'intimé par email sans préciser de date. Contrairement à ce que soutient l'appelant, rien ne permet de retenir que ce document a effectivement été communiqué à la société sous-traitante le 9 août 2013. Cette dernière admet néanmoins avoir été informée d'une irrégularité de signature et, partant, avoir reçu ledit document avant la résiliation ordinaire de l'appelant sans préciser quand. Cet élément n'est toutefois à lui seul pas déterminant pour retenir que l'intimée était informée avec certitude de la commission d'une seconde fausse signature par l'appelant, dans la mesure où les coordonnées du chauffeur dans l'avertissement du 9 août 2013 étaient inexactes ("E_____") et différaient de celles contenues dans l'avertissement du 29 janvier 2013 ("A_____"). Il n'est, par ailleurs, pas établi que l'intimée avait accès aux données informatiques et aux références de D_____ (Suisse) SA et avait, par ce biais, la possibilité de procéder à des vérifications portant notamment sur l'identité du chauffeur chargé de la

- 10/11 -

C/6634/2014-3 livraison problématique du 17 juillet 2013. Le fait que l'intimée n'ait pas fait le rapprochement avec son ancien employé est confirmé par le fait que, contrairement à ce qui avait prévalu lors de l'épisode de la première fausse signature, l'intimée n'a pas opéré de déduction à titre d'amende D_____ sur le salaire de l'appelant avant novembre 2013. A

cela s'ajoute que l'on conçoit mal que la société de transport ait procédé au licenciement ordinaire de son employé si elle avait eu connaissance du second grave manquement en cause, étant en outre relevé que le congé ordinaire était clairement fondé sur le comportement général de l'appelant avec ses supérieurs et ses collègues, et non sur les événements du 17 juillet 2013.

C'est ainsi le 1er novembre 2013 que l'associé gérant de l'intimée a obtenu la confirmation de l'existence d'une fausse signature en se rendant personnellement chez le client concerné et a transmis, le jour même, les résultats de ses recherches à D_____ (Suisse) SA, laquelle a établi le nouvel "Avertissement Entrepreneur" corrigé en date du 5 novembre 2013 et portant cette fois l'indication "A_____".

Il convient ainsi de considérer, à l'instar du Tribunal, que ce n'est qu'à la date du mardi 5 novembre 2013 que l'intimée a eu une connaissance certaine du fait que l'appelant avait commis une fausse signature lors de sa tournée du 17 juillet 2013, si bien que le licenciement immédiat intervenu le vendredi 8 novembre 2013 respecte le bref délai de réflexion prévu par la jurisprudence et n'est pas tardif. Il ressort ainsi de ce qui précède que, contrairement à ce que soutient l'appelant, l'intimée a eu une connaissance certaine du fait ayant conduit au licenciement avec effet immédiat postérieurement au licenciement ordinaire, de sorte qu'ils ne sont pas intervenus pour les mêmes motifs. Partant, c'est à raison que premier juge a retenu que le licenciement avec effet immédiat de l'appelant était valable.

Le jugement entrepris sera, par conséquent, confirmé. 4. La valeur litigieuse étant inférieure à 50'000 fr., il ne sera pas perçu de frais (art. 71 RTFMC). Il ne sera pas non plus alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 11/11 -

C/6634/2014-3 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 10 mars 2015 par A_____ contre le jugement JTPH/67/2015 rendu le 13 février 2015 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/6634/2014-3. Au fond : Confirme le jugement entrepris. Dit qu'il n'est pas prélevé de frais, ni alloué de dépens. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Madame Valérie LAEMMEL-JUILLARD, présidente; Monsieur Tito VILA, juge employeur, Monsieur Michel DE COTE, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

La présidente : Valérie LAEMMEL-JUILLARD

La greffière : Véronique BULUNDWE-LÉVY

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.

E. 5

novembre 2013, de sorte que le licenciement avec effet immédiat intervenu le

E. 8

novembre suivant était tardif.

L'intimée explique avoir bien eu connaissance de l'existence d'une irrégularité, mais n'avoir obtenu la confirmation de ce fait et l'identité de son auteur que le 5 novembre 2013 en recevant le nouvel "Avertissement Entrepreneur" de D_____ (Suisse) SA.

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