

GE_GERICHTE CAPH/176/2016 vom 4. Oktober 2016

GE Cour de justice, 2016-10-04, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_176_2016

FR: GE_GERICHTE CAPH/176/2016 du 4 octobre 2016

IT: GE_GERICHTE CAPH/176/2016 del 4 ottobre 2016

Erwägungen

E. 22

juillet 2014 consid. 3.1; 4A_507/2010 consid. 3.2; ATF 130 III 213 consid. 3.1 et 127 III 153 consid. 1c).

3.1.2 Seule une violation particulièrement grave des obligations contractuelles peut justifier une telle résiliation; 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).

Les manquements du salarié, comme les arrivées tardives, les courtes absences, les vacances prolongées unilatéralement, le refus d'exécuter une tâche assignée ou une exécution négligente ou insatisfaisante du travail constituent en général des manquements de gravité moyenne, voire légère, de sorte qu'ils ne justifient un licenciement immédiat qu'après un ou plusieurs avertissements, sauf lorsque cette démarche apparaît d'emblée inutile (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; 127 III 153 consid. 1 ; 124 III 25 consid. 3 ; GLOOR, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 27 ss ad art. 337 CO, pp. 745 ss ; SUBILLA/DUC, Droit du travail: éléments de droit suisse, 2ème éd., 2010, pp. 615 ss ; AUBERT, Commentaire romand, Code des obligations I, 2e éd. 2012, n. 5 et 7 ad art. 337 CO ; WYLER, Droit du travail, 3ème éd., 2014, pp. 575 ss ; BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/BRUCHEZ, Commentaire du contrat de travail, 3e éd. 2004, n. 7 ad art. 337 CO).

- 8/13 -

C/20385/2014-3

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, *ibid.*).

3.1.3 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 du 22 juillet 2014 consid. 3.3; 4C.435/2004 du 2 février 2005 consid. 4.4; 4C.247/2006 du 27 octobre 2006 consid. 2.6).

La jurisprudence a souligné que, lorsqu'un employé porte sérieusement atteinte aux droits de la personnalité de l'un de ses collègues, il viole gravement une des obligations découlant du contrat de travail (art. 321a CO), de sorte qu'une résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO peut s'imposer (arrêt du Tribunal fédéral 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid.

3.1; ATF 127 III 351 consid. 4b/dd et les références citées).

Il a été jugé que le licenciement immédiat était justifié concernant un employé ayant menacé un collègue de lui "faire la peau", cette menace étant formulée alors que, depuis longtemps, l'employé avait une attitude qualifiée d'inadmissible à l'égard de ce collègue, consistant en des disputes quotidiennes, des injures et même en une agression physique. Dans les circonstances examinées, les propos proférés ont été considérés comme ayant un caractère particulièrement inquiétant (ATF 127 III 351 consid. 4/b/dd).

Le rapport de confiance a également été considéré comme rompu lorsque le comportement de l'employé à l'origine de la résiliation immédiate a eu pour conséquence une perte d'autorité de l'employeur. Cela peut être le cas, selon les circonstances, lorsque l'employé injurie son employeur devant tout le personnel d'une petite entreprise réuni (arrêt du Tribunal fédéral 4C.435/2004 du 2 février 2005 consid. 4.4).

A également été jugé qu'un avertissement aurait été nécessaire (et le licenciement immédiat justifié uniquement à cette condition) dans le cas d'une altercation, sur un chantier de construction, entre un employé et son collègue, le premier ayant tiré violemment les cheveux du second, avant de l'extirper hors de l'habitacle du véhicule automobile qu'il conduisait, la main empoignant toujours sa chevelure. L'attitude de l'employé, certes hostile au sein de son groupe de travail, ne revêtait pas un caractère particulièrement inquiétant et son comportement, bien que peu respectueux de son collègue, n'était pas de nature, dans les circonstances d'espèce,

- 9/13 -

C/20385/2014-3 à porter gravement atteinte à la personnalité de celui-ci (arrêt du Tribunal fédéral 4C.331/2005 du 16 décembre 2005 consid. 2.2.1).

3.1.4 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); 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 manquements (arrêt du Tribunal fédéral 4A_333/2009 du 3 décembre 2009 consid. 2.2; ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 et 130 III 28 consid. 4.1).

La comparaison entre le cas de l'examen et d'autres décisions judiciaires doit, au vu du large pouvoir d'appréciation du juge, être effectuée avec circonspection (arrêts du Tribunal fédéral 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.2; 4C.247/2006 du 27 octobre 2006 consid. 2.6).

3.2 En l'espèce, l'appelante a résilié le contrat de travail la liant avec l'intimé avec effet immédiat le 14 janvier 2014, à la suite d'une altercation survenue la veille, opposant ce dernier à son responsable hiérarchique au sujet de son retour tardif de vacances. Cette dispute a éclaté lorsque son supérieur hiérarchique a insisté pour qu'il lui remette les documents justifiant de son absence.

Il ressort des enquêtes, plus particulièrement des témoignages recueillis par le Tribunal, que l'intimé a effectivement proféré des insultes à l'encontre de son supérieur hiérarchique, le traitant notamment de "gros con" et de "pédé". Il apparaît également que des menaces ont été formulées, sans toutefois que celles-ci n'aient été mises à exécution, possiblement grâce à l'intervention d'un tiers qui a éloigné et calmé l'intimé.

Un tel comportement n'est pas admissible et ne peut être toléré sur un lieu de travail. Il n'est en revanche pas de nature à rompre irrémédiablement les rapports de confiance nécessaires aux relations de travail. Les insultes et menaces ont été proférées sous le coup de la colère et n'ont pas été suivies d'actes déplacés. Il ne ressort pas des faits de la cause que l'altercation litigieuse ait produit un grave impact sur la personnalité du responsable hiérarchique ni qu'elle ait entraîné une perte d'autorité de l'employeur. La dispute n'a duré que quelques instants et les différents intervenants ont aussitôt repris leur travail, l'un des témoins ayant déclaré n'être resté qu'une minute et avoir immédiatement poursuivi son activité. Le supérieur hiérarchique ne s'est pas senti en danger, ni psychiquement, ni physiquement, face au comportement de l'intimé, et la dispute ne semble pas avoir marqué les employés présents, puisque les témoins entendus ne se souviennent plus du litige, mise à part la survenance d'une discussion un peu forte. Pris isolément, ce comportement n'atteint ainsi pas un seuil de gravité suffisant pour revêtir un caractère particulièrement inquiétant, ce d'autant plus qu'aux dires du

- 10/13 -

C/20385/2014-3 responsable hiérarchique, les relations professionnelles entre l'intimé et lui-même ont été plutôt bonnes au cours de leurs cinq années de collaboration.

Quant aux précédents avertissements signifiés à l'intimé par son employeur et à la résiliation ordinaire de son contrat de travail, ces sanctions lui ont été infligées au cours d'une période de temps limitée, à savoir entre février 2010 et juillet 2011, et les comportements alors condamnés n'ont aucun lien avec les agissements du 13 janvier 2014. En effet, à ces occasions, il a été reproché à l'intimé de ne pas avoir respecté le règlement de l'entreprise (en oubliant d'appeler le numéro de sécurité de la société une heure avant sa prise de service) et de ne pas avoir respecté les horaires prévus (en quittant un arrêt de bus avec huit minutes d'avance). De tels manquements sont totalement distincts de ceux du 13 janvier 2014. En outre, s'il est vrai que l'intimé s'est vu reprocher à une reprise d'avoir insulté une passagère mécontente, il n'a pas été établi, ni même allégué, qu'il s'en était déjà pris à ses collègues ou à sa hiérarchie par le passé. En près de dix ans de services et malgré un caractère qualifié de "belliqueux" par l'appelante, l'intimé n'a jamais porté atteinte à la personnalité de ses collègues ni à l'autorité de son employeur. L'un des témoins a d'ailleurs déclaré n'avoir pas connaissance d'autres incidents impliquant l'intimé.

Il résulte de ce qui précède que les propos injurieux et menaçants tenus par l'intimé le 13 janvier 2014, bien qu'inadéquats et inadmissibles, ne constituent pas un manquement grave au point de rompre le rapport de confiance nécessaire à la continuation du contrat de travail, à tout le moins jusqu'à un terme ordinaire des relations contractuelles.

Il s'ensuit que le licenciement immédiat notifié le lendemain n'était pas justifié, comme l'ont, à juste titre, retenu les premiers juges.

Le grief de l'appelante tirée de la violation de l'art. 337 CO n'est donc pas fondé. 4. L'appelante conclut à l'annulation des chiffres 2, 3, 4 et 6 du jugement querellé. Si elle conteste, sur le principe, être tenue à une quelconque obligation envers l'intimé en raison du licenciement immédiat qu'elle considère justifié, elle n'émet en revanche aucune critique quant au calcul des montants alloués par le Tribunal à l'intimé.

4.1 Aux termes de l'art. 337c al. 1 CO, lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail

avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée. Cette disposition fait naître une créance en dommages-intérêts: le contrat prend fin en fait et en droit (ATF 117 II 270; 135 III 405).

- 11/13 -

C/20385/2014-3

Le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 337c al. 3 CO).

4.2 C'est, en l'espèce, à juste titre que l'appelant ne critique pas les montants alloués à l'intimé.

La somme de 3'248 fr. 35 correspond en effet au salaire que l'intimé aurait perçu si les rapports de travail avaient été résiliés de manière ordinaire, compte tenu du délai de résiliation de deux mois applicable en vertu des art. 335c al. 1 CO, 53 al. 1 de la CCT des sous-traitants TPG en vigueur en janvier 2014 et 52 ch. 1 de la CCT des sous-traitants TPG du 27 août 2014, et de la période de protection résultant de l'incapacité de travail de l'intimé (art. 336 c al. 2 CO, art. 54 ch. 1 lit. b de la CCT des sous-traitants TPG en vigueur en janvier 2014; art. 53 CCT des sous-traitants TPG du 23 août 2014). Son salaire s'élevait à 4'350 fr. en décembre 2013, dont le 80 %, soit un montant de 3'480 fr. par mois, devait être couvert par la conclusion d'une assurance perte de gain, et versé durant le délai d'attente (art. 44 ch. 1 et 2 CCT des sous-traitants TPG en vigueur au mois de janvier 2014). Pour la période allant du 21 janvier au 30 septembre 2014, il avait dès lors droit à la somme de 29'297 fr. 10, soit 1'457 fr. 10 pour la période allant du 21 au 31 janvier 2014 (3'480 fr. / 21.5 jours x 9 jours ouvrables) et 27'840 fr. correspondant aux mois de février à septembre 2014 (8 mois x 3'480 fr.), sous déduction des indemnités journalières qu'il a perçues à concurrence de 26'048 fr. 75 (175 indemnités journalières à raison de 148 fr. 85).

Il a également droit à la somme de 3'782 fr. 95 allouée au titre des cotisations à l'assurance-maladie perte de gain pour la période allant du 15 janvier au 30 septembre 2014, correspondant à un montant de 445 fr. 05 par mois sur une période de 8,5 mois.

L'indemnité allouée à hauteur de 4000 fr. sur la base de l'art. 337c al. 3 CO est également adéquate au regard des circonstances et de la faute concomitante de l'intimé.

Les montants alloués par les premiers juges sont corrects, et seront donc confirmés.

4.3 Il en va de même de l'attestation employeur internationale, dès lors que l'intimé a droit, en vertu de l'art. 328 al. 1 CO à ce document sans qu'il soit fait mention de son licenciement avec effet immédiat.

- 12/13 -

C/20385/2014-3

5. Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté, et le jugement confirmé. 6. La valeur litigieuse étant inférieure à 50'000 fr., il ne sera pas perçu de frais judiciaires (art. 71 RTFMC), ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

- 13/13 -

C/20385/2014-3 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé par A_____ contre le jugement du Tribunal des prud'hommes JTPH/40/2016 du 20 janvier 2016. Au fond : Confirme le jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Madame Ursula ZEHETBAUER GHAVAMI, présidente; Monsieur Tito VILA, juge employeur; Monsieur Michel DE COTE, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, 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.

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