

GE_GERICHTE CAPH/190/2014 vom 22. April 2014

GE Cour de justice, 2014-04-22, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_190_2014

FR: GE_GERICHTE CAPH/190/2014 du 22 avril 2014

IT: GE_GERICHTE CAPH/190/2014 del 22 aprile 2014

Erwägungen

E. 1.1

L'appel est dirigé contre une décision finale de première instance rendue dans le cadre d'un litige portant sur une valeur de plus de 10'000 fr. au dernier état des conclusions de première instance (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). Il a été déposé dans le délai de 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC), et il respecte au surplus la forme prescrite (art. 130, 131 et 311 CPC). L'appel est ainsi recevable.

E. 1.2

L'instance d'appel revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC).

E. 2

L'appelante reproche au Tribunal d'avoir considéré que le licenciement immédiat notifié à l'intimé était injustifié.

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 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, il 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; 129 III 380 consid. 2.2). La gravité requise peut ne pas résulter que d'un acte isolé, mais de la réitération de manquements (WYLER, Droit du travail, 2014, p. 572). En tant que telle, une absence de courte durée ne constitue pas un motif de renvoi immédiat (cf. AUBERT, Commentaire romand, CO I, 2012, n. 5 ad art. 337 CO). Pour constituer un juste motif de licenciement, le refus de travailler ou les

- 8/11 -

C/3120/2012-2 absences injustifiées doivent être persistants et précédés d'avertissements contenant la menace claire d'un renvoi immédiat (ATF 108 II 301 consid. 3b; ATF 127 III 153 consid. 1b, arrêt du Tribunal fédéral 4C.294/2005 du 21 décembre 2005 consid. 3). De manière générale, la violation persistante et délibérée des instructions de l'employeur, le

refus d'obtempérer et le manque de respect envers son supérieur peuvent, après avertissement, justifier une résiliation immédiate (arrêt du Tribunal fédéral 4C.119/2006 du 29 août 2006 consid. 3; WYLER, op. cit., p. 581). Lorsqu'un employé porte sérieusement atteinte aux droits de la personnalité de l'un de ses collègues, un licenciement immédiat peut être prononcé (WYLER, op. cit., p. 576). Eu égard à la diversité des situations envisageables, le Tribunal fédéral a refusé de poser des règles rigides sur le nombre et le contenu des avertissements qui doivent précéder un licenciement immédiat, lorsque le manquement imputable au travailleur n'est pas assez grave pour justifier une telle mesure sans avertissement. L'avertissement préalable doit être déclaré en termes clairs. La personne menacée du licenciement immédiat doit clairement comprendre, à travers l'avertissement, quels risques elle encourt. Il est nécessaire d'indiquer distinctement la sanction à laquelle le destinataire s'expose en cas de persistance du comportement critiqué (WYLER, op. cit., p. 572 ; SCHNEIDER, La résiliation immédiate du contrat de travail : les justes motifs, in Journée 1993 du droit du travail et de la sécurité sociale, p. 56 et 57). 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, il ressort de l'instruction de la cause que l'intimé ne s'est pas présenté à son poste de travail durant quelques jours en juillet 2011, ainsi qu'au mois d'août 2011. Ces absences n'ont pas été justifiées, y compris celle du 11 juillet 2011. En effet, l'intimé ne pouvait pas considérer être en droit de prolonger ses vacances, alors qu'il n'avait reçu aucune réponse de son employeur à sa demande de prolongation prétendument mal adressée. Il résulte également des enquêtes que l'intimé n'a pas effectué en totalité ses heures de travail le 14 juillet 2011, en quittant son poste de travail 45 minutes trop tôt. Toutefois, lesdits manquements ne peuvent pas être qualifiés de particulièrement graves, les absences ayant été de courte durée, non consécutives et s'étant produites sur une brève période de moins de deux mois. Le critère de gravité particulière permettant de justifier un licenciement avec effet immédiat ne saurait pas non plus être retenu s'agissant de la non-remise des rapports d'activité, dans la mesure où

- 9/11 -

C/3120/2012-2 l'avertissement du 18 juillet 2011 ne faisait référence qu'à un seul manquement, le 12 juillet 2011. L'appelante n'a pour le surplus pas démontré que l'intimé ne participait pas aux réunions hebdomadaires. Enfin, celle-ci a également reproché à l'intimé son comportement agressif, qui ne résulte toutefois que d'une seule altercation ayant eu lieu au mois d'avril 2011. Lesdits manquements n'apparaissent par conséquent pas d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement avec effet immédiat notifié le 24 août 2011. C'est ainsi à bon droit que le premier juge a considéré que ces manquements n'étant pas particulièrement graves, un avertissement préalable devait précéder le licenciement immédiat. Or, l'avertissement du 18 juillet 2011 adressé à l'intimé ne comportait aucune mise en demeure de se conformer à ses obligations et il n'était assorti d'aucune menace explicite de licenciement en cas de répétition des manquements constatés. Or, le comportement et les déclarations des personnes qui s'expriment pour l'employeur doivent être interprétés selon le sens que l'employé pouvait et devait leur attribuer de bonne foi

conformément au principe de la confiance (arrêt du Tribunal fédéral 4C.294/2005 du 21 décembre 2005 consid. 3 et la référence citée). L'intimé ne pouvait pas comprendre, à la lecture du courrier du 18 juillet 2011, qu'en cas de récidive, il allait être licencié de manière immédiate. C'est ainsi à bon droit que le premier juge a retenu que cet avertissement n'était pas suffisant pour justifier une telle mesure, étant relevé que l'avertissement daté du 23 août 2011 a été adressé à l'intimé la veille de son licenciement immédiat et qu'il ne lui accordait, dès lors, aucun délai pour remédier à son comportement. Au vu de ce qui précède, la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail de l'intimé n'était pas justifiée, de sorte que les chiffres 3 et 4 de la décision entreprise seront confirmés.

E. 3

L'appelante reproche au Tribunal d'avoir considéré que l'intimé n'avait pas violé ses obligations contractuelles.

E. 3.1

Le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur (art. 321 a al. 1 CO). Il répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence (art. 321e al. 1 CO). La mesure de la diligence incombant au travailleur se détermine par le contrat, compte tenu du risque professionnel, de l'instruction ou des connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail promis, ainsi que des aptitudes et qualités du travailleur que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître (al. 2).

- 10/11 -

C/3120/2012-2 Pour que la responsabilité contractuelle du travailleur soit engagée, il faut ainsi que l'employeur ait subi un dommage, que l'employé ait violé ses obligations contractuelles, qu'il existe un lien de causalité naturelle et adéquate entre cette violation et le dommage causé à son employeur et, enfin, que l'employé ait commis une faute. Il appartient à l'employeur de prouver ces éléments (ATF 97 II 142), à l'exception de la notion de faute qui n'est pas différente de celle de l'art. 97 al. 1 CO.

E. 3.2

En l'espèce, il est établi que l'intimé ne traitait pas, de manière générale, avec des clients obérés ou mauvais payeurs, seule la société E_____ ne s'étant pas acquittée de la totalité de sa facture. L'appelante n'a toutefois pas démontré avoir donné pour instruction à l'intimé de ne pas livrer de marchandise à cette société. Il résulte au contraire de l'attitude adoptée par l'appelante, qui a déclaré être intervenue auprès de son employé pour réduire l'importance de la commande de E_____, qu'elle consentait à traiter avec cette cliente. C'est ainsi à bon droit que le Tribunal a considéré que l'intimé n'avait pas violé ses obligations contractuelles en acceptant la commande de la société E_____. La décision sera ainsi confirmée sur ce point également.

E. 4

La procédure est gratuite, la valeur litigieuse de 50'000 fr. n'étant pas atteinte (art. 116 al. 1 CPC et 19 al. 3 LaCC). Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 11/11 -

C/3120/2012-2 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté par A_____ contre les chiffres 3, 4 et 7 de la décision

JTPH/157/2014 rendue le 22 avril 2014 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/3120/2012-2. Au fond : Le rejette et confirme la décision attaquée. Dit que la procédure est gratuite. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Madame Paola CAMPOMAGNANI, présidente; Monsieur Vincent CANONICA, juge employeur, Monsieur Kasum VELII, 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.