

GE_GERICHTE CAPH/211/2004 vom 26. Januar 2004

GE Cour de justice, 2004-01-26, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_211_2004

FR: GE_GERICHTE CAPH/211/2004 du 26 janvier 2004

IT: GE_GERICHTE CAPH/211/2004 del 26 gennaio 2004

Regeste

Résumé: T, plâtrier, est engagé par E SNC. Il est licencié avec effet immédiat, l'employeur lui reprochant d'être malhonnête et d'avoir injurié son patron. La Cour retient que le simple fait d'avoir traité son patron de menteur n'est pas assez grave pour justifier un licenciement immédiat, les avertissements antérieurs n'ayant pas trait à ce fait, mais au non-respect des horaires de travail et à l'attitude négative de T. Le non-respect des horaires et le fait que T se soit absenté d'un chantier pour aller suivre un match de football, ne peuvent être invoqués après coup pour justifier le licenciement, s'agissant de motifs connus d'E lors du prononcé du congé. Au vu des violations contractuelles commises par T, de son manque de zèle et de son absence injustifiée, la Cour retient qu'il a commis une grave faute concomitante le privant du droit à une indemnité pour licenciement immédiat injustifié.

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans la forme et le délai prévus par la loi (art. 59 de la loi sur la juridiction des prud'hommes; ci-après LJP), l'appel de la société en nom collectif E_____ est recevable.

E. 2

L'Appelante estime que le Tribunal des Prud'hommes a erré dans l'application de l'article 337 CO en retenant que le licenciement immédiat de T_____ était injustifié.

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 alinéa 1 CO). L'obligation de motivation, introduite lors de la révision de 1988, permet notamment à la partie à laquelle le congé a été notifié, d'être fixée sur le juste motif allégué (Brunner/Bühler/Waeber, Commentaire du contrat de travail, 2ème éd., Lausanne, 1996, ad art. 337 n. 7; Wyler, Droit du travail, Berne, 2002, p. 375). Il s'agit d'une prescription d'ordre dont la violation n'a pas d'incidence sur la validité de la résiliation (FF 1984 II 364).

Sont 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).

Un juste motif est, au sens de la disposition précitée, un fait propre à détruire la confiance qu'impliquent dans leur essence les rapports de travail, ou à les ébranler de telle façon que la poursuite du travail ne peut plus être exigée de celui qui a donné le congé et qu'il n'y a d'autre issue que la résiliation immédiate du contrat (Favre/Munod/Tobler, Lausanne, 2001, ad. art. 337 n. 1.1). Le licenciement immédiat représente donc une « ultima ratio » par

rapport à l'éventualité d'un congé ordinaire, qui ne peut être admise que si la situation exclut de manière absolue la

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/5464/2003 - 1

E. 7

* COUR D'APPEL *

continuation des rapports de travail jusqu'au terme ordinaire du contrat (CAPH du 4.5.93 H.c/S. cause n° VII/187/92).

Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 4c.149/2002, du 12 août 2002, cons. 1.1; Wyler, op. cit., p. 364). Par manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation découlant du contrat, par exemple l'obligation de loyauté ou de discrétion (ATF 127 III 313 cons. 3). L'avertissement, même formulé le plus clairement possible et contenant la menace du licenciement, n'a pas pour but de permettre ensuite à l'employeur de résilier le contrat pour une peccadille (ATF 127 III 158 cons. 1a.).

Le congé immédiat doit être donné au terme d'un bref délai de réflexion à partir de la connaissance du juste motif : une trop longue attente emporterait la renonciation à se prévaloir de ce moyen (Favre/ Munod/ Tobler, op. cit., ad. art. 337 n. 1.34; Tercier, Les contrats spéciaux, 3ème éd., Genève, 2003, n. 3405 et les références citées). Chaque partie bénéficie d'une courte période de réflexion, déterminée par les circonstances : un délai de un à trois jours est généralement considéré comme admissible, weekends et jours fériés non compris (ATF non publié du 13.1.97 M. c/ J. cause n° 4C.323/1996; ATF du 2.8.93 publié in SJ 1995 p. 806; CAPH du 10.8.93, cause n° VI/39/92; ATF 93 II 19). Lorsqu'un état répréhensible est durable ou se reproduit périodiquement, le délai de réflexion part de la disparition de cet état durable ou du dernier fait confirmant cette répétition (CAPH du

E. 11

février 1998, JAR 1999 p. 308). Le fardeau de la preuve que la résiliation est intervenue à temps incombe à la partie qui résilie (art. 8 CC; ATF non publié du 12.12.96 T. c/ Z. cause n° 4C.419/1995).

Contrairement au principe qui veut que les faits allégués doivent avoir effectivement entraîné la perte du rapport de confiance, peuvent être encore exceptionnellement invoquées en cours de procès comme justes motifs les circonstances qui existaient au moment de la résiliation mais qui n'étaient pas encore connues de l'auteur de la résiliation (ATF 127 III 310 cons. 3a; ATF 124 III 29 cons. 3c; ATF 121 III 472 cons. 5a). Un nouveau motif ne peut être invoqué après la résiliation que s'il est en étroite corrélation avec le motif déjà soulevé ou s'il formait un tout avec ce dernier (SJ 1993 p. 368).

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). Il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). A cet égard, il prendra en compte 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 4c.149/2002, du 12 août 2002, cons. 1.1; Wyler, Droit du travail, op. cit., p. 365). Ainsi, l'injure grave proférée par le travailleur à l'adresse de l'employeur peut justifier le

congé immédiat si les propos injurieux ne sont pas dus à un comportement non conforme au contrat ou à la loi de la part de l'employeur (ArbG du 20 février 1991, JAR 1992 p. 267).

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/5464/2003 - 1 8

* COUR D'APPEL *

En l'espèce, les propos tenus à une reprise par T_____, soit les termes « menteur » et « raconteur de bêtises », à l'égard de son employeur lors de leur entretien du 28 juin 2002 ne sont nullement constitutifs d'injures graves et ne peuvent donc être considérés comme un manquement grave permettant d'exclure la continuation des rapports de travail jusqu'au terme ordinaire du contrat. Dès lors, un tel manquement dont la gravité n'est que peu caractérisée ne saurait fonder un licenciement immédiat que s'il avait été répété malgré un avertissement. Tel n'est pas le cas en l'espèce. Les avertissements des 28 septembre 2001 et

E. 12

mars 2002 se rapportent non pas à l'impolitesse de T_____ mais respectivement au non-respect des horaires de travail et à son attitude négative. De plus, il n'apparaît pas que ce dernier ait tenu des propos désobligeants à l'égard de son employeur à plus d'une reprise.

Il n'est pas exclu que les nouveaux griefs mentionnés par l'appelante postérieurement à la notification de la résiliation du 28 juin 2002 - soit notamment le non-respect des horaires de travail par l'intimé ainsi que son abandon de poste quelques jours avant son licenciement pour assister à la retransmission d'un match de coupe du monde de football - eussent pu constituer de justes motifs au sens de l'article 337 CO s'ils avaient été soulevés lors de la déclaration de licenciement. Néanmoins, cette question peut être laissée ouverte en l'état. En effet, suite à la lettre de résiliation, l'appelante n'a pas allégué que les nouveaux griefs précités avaient motivé le licenciement immédiat de T_____, maintenant que seule « la malhonnêteté » de ce dernier avait fondé sa décision du 28 juin 2002 (cf. pièces n° 3 et 5 chargé dem; pièces n°2 p. 6 et n° p. 8 liste Trib). Dès lors que ces griefs n'ont joué apparemment aucun rôle dans la résiliation immédiate du contrat de travail de l'intimé, ceux-ci ne sauraient être qualifiés de justes motifs au sens de l'article 337 CO.

Au surplus, même si ces griefs avaient été soulevés en tant que tels comme de justes motifs, leur invocation tardive, soit après la notification de la résiliation, aurait été rédhibitoire. En effet, en vertu de la jurisprudence rappelée ci-dessus, l'appelante n'aurait pu faire état par la suite de nouveaux motifs, si ceux-ci lui étaient connus au moment de la déclaration de licenciement du 28 juin 2002 et qu'ils ne se trouvaient manifestement pas en étroite corrélation avec le premier motif invoqué ni ne formaient un tout avec ce dernier. Dans cette hypothèse, il aurait été considéré que l'appelante a tardé à agir et qu'elle est donc présumée avoir renoncé à se prévaloir de ces nouveaux motifs.

Au vu de ce qui précède, la Cour de céans estime que la résiliation immédiate, en date du 28 juin 2002, du contrat de travail de T_____ est injustifiée. Le jugement entrepris sera donc confirmé sur ce point.

3. 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

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/5464/2003 - 1 9

* COUR D'APPEL *

l'échéance du délai de congé (art. 337c CO).

Le Tribunal a ainsi condamné l'appelante à verser à T_____ la somme de fr. 5'434.30 à titre d'indemnité au sens de l'article précité et se décomposant de la manière suivante : fr. 4'658.-- à titre de salaire mensuel, fr. 388,15 à titre de vacances et fr. 388,15 à titre de treizième salaire.

Ces montants n'ont pas été remis en cause en appel. Le jugement querellé sera donc confirmé sur ce point.

4. En cas de résiliation immédiate injustifiée, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant en tenant compte de toutes les circonstances. Elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 337c al. 3 CO).

Cette indemnité est due, sauf cas exceptionnel, pour tout congé immédiat injustifié (ATF 4c.109/2001 du 18 juillet 2001; cons. 3a; ATF 121 III 64 cons. 3c). En principe, le juge est libre de décider du montant et du principe de l'indemnité. Il doit tenir compte de toutes les circonstances et notamment d'une éventuelle faute concomitante du travailleur pouvant entraîner une réduction ou une suppression de l'indemnité (ATF 121 III 248 cons. 3e; Wyler, op. cit., p. 384).

Au vu des circonstances du cas, et notamment de la patience dont a fait preuve l'appelante, le Tribunal a limité l'indemnité précitée à un mois de salaire, soit à fr. 4'658.-- net.

La Cour estime cependant que le comportement manifesté par l'intimé avant son licenciement est constitutif d'une grave faute concomitante, notamment en vertu d'une violation répétée des horaires de travail et d'un manque de zèle ayant motivé deux avertissements écrits, ainsi que d'une absence injustifiée pour assister à la retransmission d'un match de la coupe du monde de football. Partant, l'indemnité au sens de l'article 337c alinéa 3 CO ne sera pas accordée.

Le jugement querellé sera donc annulé sur ce point.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/5464/2003 - 1 10

* COUR D'APPEL *

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