

GE_GERICHTE CAPH/2/2021 vom 6. Januar 2021

GE Cour de justice, 2021-01-06, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_2_2021

FR: GE_GERICHTE CAPH/2/2021 du 6 janvier 2021

IT: GE_GERICHTE CAPH/2/2021 del 6 gennaio 2021

Erwägungen

E. 1.1

L'appel est recevable contre les décisions finales et incidentes de première instance lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). En l'espèce, la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., de sorte que la voie de l'appel est ouverte.

E. 1.2

Interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ) dans le délai utile de 30 jours (art. 142 al. 1 et 3 et 311 al. 1 CPC) et selon la forme prescrite par la loi (art. 130, 131 et 311 CPC), l'appel est recevable.

E. 1.3

La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus. Il incombe toutefois au recourant de motiver son appel (art. 311 al. 1 CPC), c'est-à-dire de démontrer le caractère erroné de la motivation attaquée (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_55/2017 du 16 juin 2017 consid. 5.2.3.2).

E. 1.4

La valeur litigieuse ne dépassant pas 30'000 fr. (art. 91 CPC), la procédure simplifiée est applicable (art. 243 al. 1 CPC) et la présente cause est soumise aux maximes inquisitoire sociale (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC).

E. 2

L'appelante fait grief au Tribunal de ne pas avoir appliqué la Convention collective de travail pour les monteurs-électriciens dans le canton de Genève. Cette convention n'est toutefois plus en vigueur depuis fin avril 2016, de sorte qu'il ne peut être reproché au Tribunal de ne pas l'avoir appliquée. Celle-ci a été

- 12/19 -

C/24408/2018-1 remplacée par la Convention collective de travail pour les métiers techniques de la métallurgie du bâtiment dans le canton de Genève (CCT-MTMB), entrée en vigueur le 1er mai 2016, dont l'application aux rapports de travail entre les parties n'est pour le surplus pas contestée.

E. 3

L'appelante reproche au Tribunal d'avoir retenu que le licenciement de l'intimé avec effet immédiat n'était pas justifié. 3.1.1 L'employeur et le travailleur peuvent résilier

immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 1ère phrase CO). 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). Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour "justes motifs" est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive. Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure. Par manquement, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_225/2018 du 6 juin 2019 consid. 4.1). Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat. Lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_225/2018 précité consid. 4.1). L'avertissement ne doit pas nécessairement comporter dans chaque cas une menace expresse de résiliation immédiate. Il n'en demeure pas moins qu'en avertissant le travailleur, l'employeur doit clairement lui faire comprendre qu'il considère le comportement incriminé comme inadmissible et que sa répétition ne restera pas sans sanction; le travailleur doit savoir quelle attitude ne sera plus tolérée à l'avenir. La gravité de l'acte, propre à justifier un licenciement immédiat, peut être absolue ou relative. Dans le premier cas, elle résulte d'un acte pris isolément. Dans le second, elle résulte du fait que le travailleur, pourtant dûment averti, persiste à violer ses obligations contractuelles; ici, la gravité requise ne résulte pas de l'acte lui-même, mais de sa réitération (arrêt du Tribunal fédéral 4A_246/2020 du 23 juin 2020 consid. 4.3.4). 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). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF

- 13/19 -

C/24408/2018-1 142 III 579 consid. 4.2 et les arrêts cités). Dans son appréciation, le juge doit notamment tenir compte de la position et de la responsabilité du travailleur, du type et de la durée des rapports contractuels, de la nature et de l'importance des manquements (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_225/2018 du 6 juin 2019 consid. 4.1). Il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'en établir l'existence (art. 8 CC). 3.1.2 A raison de son obligation de fidélité, l'employé est tenu de sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO) et, par conséquent, de s'abstenir de tout ce qui peut lui nuire (ATF 124 III 25 consid. 3a; arrêt du Tribunal fédéral 4A_54/2020 du 25 mars 2020 consid. 6.1). Selon l'art. 37 ch. 2 let. e CCT-MTMB, le travailleur est tenu de se conduire correctement envers toutes les personnes avec lesquelles il entre en relation dans l'exercice de son métier et d'éviter tout acte qui pourrait faire du tort à son employeur ou donner lieu à des réclamations. Il est également tenu de ne pas consommer des substances prohibées pendant la durée du travail (art. 37 ch. 2 let. f CCT-MTMB). Lorsque le travailleur critique son employeur auprès d'un client, en faisant état du différend qui l'oppose à son employeur, de factures non payées et de problèmes relationnels, et qu'il a nui, par ses propos, à la réputation de son employeur, ainsi qu'aux bons rapports entre celui-ci et son client, il porte gravement atteinte à son obligation de sauvegarder fidèlement les intérêts légitimes de son employeur (WYLER/HEINZER,

Droit du travail, 2019, p. 731; JAR 2000, p. 229) Le non-respect des horaires de travail ne justifie un licenciement immédiat qu'en cas de réitération à la suite d'un avertissement explicite comportant la menace claire d'un renvoi immédiat (arrêt du Tribunal fédéral 4C_294/2005 du 21 décembre 2005 consid. 3; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 716). De manière générale, l'ivresse au travail ne constitue pas un motif de licenciement avec effet immédiat, sans avertissement préalable (arrêt du Tribunal fédéral 4A_115/2010 du 14 mai 2010 consid. 2.3; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 725). En revanche, si le salarié cause un dommage à l'employeur alors qu'il accomplit son travail sous l'influence de l'alcool, il commet une faute grave, de sorte que son licenciement immédiat est alors autorisé sans avertissement préalable (arrêt du Tribunal fédéral 4A_115/2010 précité consid. 2.3). Une infraction pénale commise au détriment de tiers peut constituer un motif justifiant le licenciement immédiat du travail, notamment lorsqu'elle est susceptible de porter atteinte à la réputation de l'entreprise (arrêts du Tribunal fédéral 4C_400/2006 du 9 mars 2007 consid. 3.1; 4C_185/2006 du 19 octobre

- 14/19 -

C/24408/2018-1 2006 consid. 2.1). Des injures proférées par un employé peuvent, selon les circonstances, justifier ou non un licenciement immédiat. Le Tribunal fédéral a notamment considéré qu'une injure grave adressée à l'employeur devant des collègues ou des clients pouvait constituer un juste motif de licenciement immédiat. Cela étant, il faut distinguer l'infraction due à un état d'énerverment et de perte de maîtrise de celle commise avec une intention de nuire à l'employeur (arrêt du Tribunal fédéral 4A_246/2020 du 23 juin 2020 consid. 4.3.2 et les références citées). De manière générale, les éventuelles comparaisons avec des décisions judiciaires rendues dans des causes que les parties tiennent pour similaires à la leur doivent être appréciées avec circonspection. En effet, pour déterminer le caractère justifié (ou injustifié) d'une résiliation immédiate, il convient d'examiner l'ensemble des circonstances et une large place est laissée à l'appréciation du juge, de sorte qu'établir une casuistique en se focalisant sur un seul élément du dossier, sorti de son contexte, n'est pas significatif (arrêts du Tribunal fédéral 4A_246/2020 du 23 juin 2020 consid. 3.3; 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.3).

E. 3.2

En l'espèce, l'appelante a mis un terme avec effet immédiat au contrat de travail de l'intimé en raison de son comportement du 19 septembre 2018. Elle lui reproche en particulier de ne pas avoir respecté les horaires de travail, de s'être alcoolisé et d'avoir pris part à une altercation en public devant de jeunes enfants en proférant des injures et en la critiquant, alors qu'il portait ses vêtements de travail au nom de l'entreprise. Il convient d'examiner si ces reproches sont fondés et, le cas échéant, s'ils constituent des manquements graves au point de justifier une résiliation des rapports de travail avec effet immédiat.

E. 3.2.1

En l'occurrence, il est établi que l'intimé s'est rendu à la buvette du stade de G_____ le 19 septembre 2018 aux alentours de 15h-15h30. Indépendamment de la raison qui l'y a initialement conduit, il s'y est assis, a bu deux verres de vin et est ensuite rentré chez lui pour se changer selon ses propres déclarations. Il n'a ainsi pas respecté son horaire de travail, fixé de 7h30 à 12h et de 13h à 16h30, ce qui était déjà arrivé plusieurs fois selon les témoignages recueillis par le Tribunal (témoins Q_____, R_____ et T_____) et n'est au demeurant pas contesté. N'ayant plus travaillé après 15h30, l'intimé n'a manifestement pas

effectué huit heures de travail ce jour-là, contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal. Le reproche tiré du non-respect des horaires de travail est ainsi fondé. L'appelante reproche ensuite à l'intimé d'avoir été alcoolisé le 19 septembre 2018 et d'avoir conduit le véhicule de l'entreprise en état d'ébriété. A cet égard, l'intimé a admis avoir consommé une bière avec son repas de midi et deux verres de vin dans l'après-midi. Contrairement à ce que soutient l'appelante, il n'est pas établi qu'il aurait bu toute la journée, étant précisé que sa consommation en soirée n'est pas pertinente dès lors qu'elle est intervenue après les horaires de travail, alors que

- 15/19 -

C/24408/2018-1 l'intimé ne portait plus ses habits de travail au nom de l'entreprise, et relève ainsi de sa sphère privée. La déclaration de K_____, selon laquelle le gérant de la buvette lui aurait confirmé que l'intimé avait consommé depuis le matin, ne bénéficie que d'une force probante limitée, dans la mesure où elle constitue un ouï-dire et où le gérant lui ayant prétendument rapporté les faits a témoigné, dans la présente procédure, qu'il avait vu l'intimé et son collègue travailler au stade dès 11h, sans évoquer une quelconque consommation d'alcool avant cela. L'appelante se prévaut également de l'attestation de M_____, selon laquelle l'intimé aurait consommé de l'alcool durant sa pause de midi et quitté son établissement à 15h. Il convient toutefois d'apprécier ce moyen de preuve avec réserve, dans la mesure où ce témoin, bien que dûment convoqué à deux reprises, ne s'est pas présenté en audience pour confirmer le contenu de son attestation, sans être excusé. Celui-ci n'a en tout état pas précisé la quantité d'alcool consommée par l'intimé et ses déclarations sont contredites par le témoin I_____, qui a affirmé que l'intimé et son collègue avaient repris le travail au stade vers 13h30-14h. Il n'est ainsi pas établi que l'intimé aurait bu plus que ce qu'il a déclaré. Il n'est pas non plus établi qu'il aurait été ivre et que son taux d'alcoolémie aurait été supérieur à la limite de 0.5 pour mille fixée par la loi (art. 1 de l'Ordonnance de l'Assemblée fédérale concernant les taux limites d'alcool admis en matière de circulation routière, RS 741.13) du fait de cette consommation, étant relevé que celle-ci s'est étalée sur une durée de trois à quatre heures et que la première boisson a accompagné un repas. Le simple fait que certains témoins aient déclaré que l'intimé n'était pas dans son état normal et qu'il avait une "voix ivre" au téléphone n'est en particulier pas suffisant pour retenir qu'il se trouvait sous l'influence de l'alcool. En effet, aucun d'entre eux n'a pu affirmer qu'il était effectivement alcoolisé, le témoin J_____ a expressément confirmé qu'il ne l'était pas et l'état de l'intimé pouvait tout aussi bien s'expliquer par l'effervescence provoquée par l'altercation. Enfin et contrairement à ce que soutient l'appelante, si la consommation d'alcool – qui n'est pas une substance prohibée – n'est pas conseillée, elle n'est pas interdite par la CCT-MTMB applicable, étant rappelé que la convention collective de travail dont elle se prévaut n'est plus en vigueur (cf. supra consid. 2). Compte tenu de ce qui précède, le reproche d'avoir été alcoolisé durant les heures de travail et d'avoir conduit en état d'ébriété n'est pas fondé. Aucune récidive ne peut ainsi être retenue à cet égard, de sorte que le fait que l'intimé se soit trouvé sous l'emprise de l'alcool durant ses heures de travail un an plus tôt lors d'une fête de la musique n'est pas pertinent. Cet incident constitue en tout état un épisode isolé au vu des déclarations des témoins Q_____, R_____, S_____, T_____, U_____ et V_____, selon lesquelles l'intimé ne consommait pas de l'alcool avec excès. L'appelante reproche également à l'intimé de l'avoir publiquement critiquée. Contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal, il ressort du témoignage de K_____, ancien client de l'appelante, que l'intimé lui a confié qu'il n'était pas content de

son

- 16/19 -

C/24408/2018-1 nouveau patron, qui n'était selon lui pas à la hauteur, et que l'entreprise avait beaucoup changé. Il lui a également indiqué que l'appelante engageait des étrangers et qu'ils étaient moins bien payés. Dans la mesure où aucun élément de la procédure ne permet de remettre en question ce témoignage, le reproche de l'appelante apparaît fondé. Enfin, il n'est pas contesté que l'intimé a proféré des injures en public devant de jeunes enfants, alors qu'il portait ses vêtements de travail au nom de l'appelante, de sorte que ce reproche est également fondé.

E. 3.2.2

Les manquements précités ne sauraient toutefois justifier un licenciement avec effet immédiat dans le cas d'espèce. En effet, le non-respect des horaires de travail constitue un manquement de gravité relative, qui ne peut conduire à un licenciement immédiat que s'il a été répété après un avertissement comportant la menace claire d'un renvoi immédiat. Or, si D_____ lui avait déjà fait quelques remarques à ce sujet, il ne ressort pas de la procédure qu'un avertissement explicite lui aurait été signifié. L'intimé pouvait ainsi considérer que l'appelante s'accommodait de son respect aléatoire des horaires de travail, ce qu'elle avait fait jusque-là, ce d'autant plus qu'il n'était pas le seul employé à prendre certaines libertés à cet égard et qu'il se montrait, par ailleurs, très flexible pour travailler en soirée et les week-ends. De plus, si les critiques formulées par l'intimé vis-à-vis de l'appelante et de son administrateur auprès de K_____ sont, dans l'absolu, de nature à porter atteinte à la réputation de l'appelante, il ne ressort pas de la procédure que tel aurait été le cas en l'espèce. Le précité a certes téléphoné à D_____ pour lui indiquer que son employé ne lui faisait pas de la publicité. Il ne ressort toutefois pas de ses déclarations qu'il aurait eu une mauvaise image de l'appelante suite aux critiques formulées par l'intimé, ni que la réputation de cette dernière s'en serait trouvée atteinte. Ce manquement est en outre isolé, les témoins V_____ et U_____ ayant notamment affirmé qu'ils n'avaient jamais entendu l'intimé critiquer l'appelante auprès de clients. Enfin et comme l'a retenu à juste titre le Tribunal, bien que le comportement de l'intimé consistant à proférer des injures à l'encontre de tiers, en habits de travail au nom de l'appelante et en présence d'enfants est critiquable et de nature à ternir l'image de l'appelante - deux clients de la buvette l'ayant d'ailleurs contactée pour lui rapporter les faits -, il y a lieu de relever qu'il a été provoqué par les propos de K_____, qui l'a traité de "sale étranger". De plus, cet incident est isolé, l'intimé n'ayant fait l'objet d'aucun reproche au sujet d'un tel comportement durant ses 32 années de service.

- 17/19 -

C/24408/2018-1 Pour le surplus, il n'y a pas lieu de tenir compte des liens que l'appelante fait valoir pour la première fois en appel avec la région G_____, ces faits nouveaux n'étant pas recevables (art. 317 al. 1 CPC). Au vu des circonstances du cas d'espèce exposées ci-dessus et de la très longue durée des rapports de travail - durant lesquelles l'intimé a fourni du bon travail et n'a reçu aucun avertissement -, les manquements précités - même combinés - ne peuvent être considérés comme graves au point d'entraîner la destruction du rapport de confiance et l'impossibilité d'exiger de l'appelante la continuation des rapports de travail à tout le moins jusqu'à la fin du délai de congé. Le licenciement avec effet immédiat est par conséquent injustifié. L'intimé a ainsi droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de

travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ordinaire. L'appelante ne formulant aucune critique au sujet des montants retenus par le Tribunal à cet égard, les chiffres 4 à 6 du dispositif du jugement entrepris seront confirmés.

E. 4

L'appelante remet en cause le versement d'une indemnité pour licenciement immédiat injustifié.

E. 4.1

L'art. 337c al. 3 CO prévoit qu'en cas de résiliation immédiate injustifiée, le juge peut allouer au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, en tenant compte de toutes les circonstances, mais sans dépasser l'équivalent de six mois de salaire. Cette indemnité, qui s'ajoute aux droits découlant de l'art. 337c al. 1 CO, revêt une double finalité, à la fois réparatrice et punitive, quand bien même elle ne consiste pas en des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage; revêtant un caractère sui generis, elle s'apparente à la peine conventionnelle (ATF 135 III 405 consid. 3.1; arrêts du Tribunal fédéral 4A_173/2018 et 4A_179/2018 du 29 janvier 2019 consid. 5.1). Elle est en principe due en cas de licenciement immédiat injustifié, mais elle peut être refusée dans des circonstances particulières, par exemple lorsque tout manquement de l'employeur ou tout reproche d'un autre ordre est exclu ou encore lorsque la faute concomitante de l'employé est grave (arrêt du Tribunal fédéral 4A_431/2017 du 2 mai 2018 consid. 6.1 et les références citées). L'indemnité est fixée d'après la gravité de la faute de l'employeur, la mesure de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur et la manière dont la résiliation a été annoncée; d'autres critères tels que la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale, une éventuelle faute concomitante et les effets économiques du licenciement entrent aussi en considération. En ce qui concerne le comportement des parties, il s'agira notamment d'observer, s'agissant de l'attitude de l'employeur, si celui-ci a permis à l'employé de s'exprimer sur les

- 18/19 -

C/24408/2018-1 motifs ayant conduit au licenciement (arrêts du Tribunal fédéral 4A_173/2018 et 4A_179/2018 précités consid. 5.1; 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 6.2.1). Statuant selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC), le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation (arrêts du Tribunal fédéral 4A_173/2018 précité consid. 5.1; 4A_161/2016 du 13 décembre 2016 consid. 3.1).

E. 4.2

En l'espèce, l'appelante ne soulève aucune critique à l'encontre du raisonnement du Tribunal au sujet de l'indemnité pour licenciement immédiat injustifié, se contentant d'indiquer de manière toute générale qu'"aucune indemnité ne devra être accordée à [l'intimé] au vu de son comportement envers son employeur tel que décrit ci-dessus". En l'absence de motivation conforme aux exigences posées par l'art. 311 al. 1 CPC, sa conclusion tendant à l'annulation du chiffre 7 du dispositif du jugement apparaît d'emblée irrecevable. Le Tribunal a, en tout état de cause, tenu compte adéquatement des circonstances du cas d'espèce pour fixer l'indemnité, soit notamment la perte de l'emploi de l'intimé à trois ans de la retraite, les manquements de celui-ci de gravité relative et la longue durée des rapports de travail. L'on ne se trouve par ailleurs pas dans un cas de figure exceptionnel justifiant de

supprimer cette indemnité, ni même de la diminuer davantage, étant relevé que le montant alloué – correspondant au maximum demandé – est inférieur à un mois de salaire. La faute de l'employé n'est en effet pas telle qu'elle justifierait de faire exception au versement d'une indemnité et le comportement de l'appelante n'est pas exempt de tout reproche, celle-ci n'ayant pas permis à son employé de s'exprimer sur les motifs ayant conduit à son licenciement. Au vu de ce qui précède, le chiffre 7 du dispositif du jugement entrepris sera confirmé.

E. 5

L'appelante conclut enfin à l'annulation du chiffre 8 du dispositif du jugement portant sur la délivrance d'un certificat de travail. Elle n'a toutefois soulevé aucun grief – même implicite – sur ce point. Il n'y a dès lors pas lieu d'entrer en matière sur ce point, faute de motivation (art. 311 al. 1 a contrario CPC). Le chiffre 8 du dispositif du jugement entrepris sera par conséquent également confirmé.

E. 6

Il n'est pas perçu de frais judiciaires (art. 114 let. c CPC, art. 19 al. 3 let. c LaCC et art. 71 RTFMC), ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 19/19 -

C/24408/2018-1 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 1 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 25 mai 2020 par A_____ SA contre le jugement JTPH/15/2020 rendu le 2 avril 2020 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/24408/2018. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais d'appel : Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens. Siégeant : Monsieur Laurent RIEBEN, président; Monsieur Pierre-Alain L'HÔTE, juge employeur; Monsieur Yves DUPRE, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, 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.