

GE_GERICHTE CAPH/33/2005 vom 14. Februar 2005

GE Cour de justice, 2005-02-14, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_33_2005

FR: GE_GERICHTE CAPH/33/2005 du 14 février 2005

IT: GE_GERICHTE CAPH/33/2005 del 14 febbraio 2005

Regeste

Résumé: T, opératrice de saisie chez E, refuse d'effectuer le travail demandé par son chef au motif que ses collègues masculins, à qui ce travail avait été initialement confié, faisaient preuve de dilettantisme. Elle s'est ensuite trouvée en incapacité de travail pour 4 jours. E lui a adressé un avertissement pendant cette période, lui impartissant un délai de deux jours pour qu'elle se ressaisisse. A son retour, T a été licenciée avec effet immédiat avant de pouvoir remettre son certificat médical à E. L'insubordination de T n'est pas un motif suffisant pour justifier un licenciement immédiat, ce qu'E a du reste admis, puisqu'il lui a adressé un avertissement. Quant à la maladie prouvée par certificat médical, elle ne saurait non plus constituer un juste motif de licenciement immédiat, ce d'autant plus que T avait avisé E de son incapacité de travail dès le premier jour, même si elle n'a pas apporté de précision quant à sa durée, alors même qu'elle était déjà en possession de son certificat médical. T a droit au paiement de son salaire, treizième salaire et indemnité de vacances. Les calculs du Tribunal à ce propos, ainsi que ceux relatifs à l'indemnité pour licenciement immédiat injustifié sont confirmés.

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans le délai et suivant la forme prescrits, l'appel est recevable.

La Cour dispose d'une cognition complète.

E. 2

Les premiers juges ont admis à raison leur compétence, compte tenu du rapport de travail ayant lié les parties (art. 1 al. 1 LJP), du siège social de l'employeur et du lieu de travail habituel de l'employée, tous deux sis à Genève (art. 24 et 34 al. 1 LFors).

E. 3

L'appelante soutient que le licenciement du 6 février 2004 est fondé sur de justes motifs, ce qui devrait conduire au rejet de la demande dans son intégralité.

E. 3.1

L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs, soit pour des faits qui, en vertu des règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui donne le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 CO).

E. 3.1.1

Lorsqu'il statue sur l'existence de justes motifs, le juge – qui dispose à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation – se prononce à la lumière de toutes les circonstances. Constituent

des critères d'appréciation la nature, la gravité, la fréquence ou la durée des manquements reprochés au travailleur, son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulés par l'employeur.

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. Le manquement du travailleur doit être objectivement de nature à ruiner le rapport de confiance qui est une base essentielle du contrat de travail, à un point tel, qu'on ne saurait exiger de l'employeur la continuation du rapport de travail jusqu'à l'échéance ordinaire d'un contrat de durée déterminée ou jusqu'au plus prochain terme de congé ordinaire pour un contrat de durée indéterminée (ATF 116 II 145 = JdT 1990 I 581; 112 II 50).

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/9243/2004 - 5

E. 3.1.3

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 comporterait la renonciation à se prévaloir de ce moyen (ATF n.p. du 12.12.96, cause 4C.419/1995; SJ 1987 p. 559 et réf. citées). La durée dépend des circonstances, mais un délai de un à trois jours est généralement considéré comme admissible, week-ends et jours fériés non compris (ATF n.p. du 13.1.97, 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). Le fardeau de la preuve que la résiliation est intervenue à temps incombe à la partie qui résilie (article 8 CC; ATF n.p. du 12.12.96, cause n° 4C.419/1995).

Un motif, se fondant sur un fait préexistant au congé, ne peut être invoqué postérieurement au licenciement que s'il reste en étroite corrélation avec le motif déjà invoqué ou s'il formait un tout avec ce dernier (ATF du 15.7.92 publié in SJ 1993 p. 368; ATF 119 II 162, JdT 1994 I 105 qui laisse toutefois la question indécise).

3.1.4. Pour constituer un juste motif de renvoi avec effet immédiat, le refus de travailler ou les absences injustifiées de courte durée doivent être persistants ou répétés et précédés de vains avertissements comportant la menace claire d'un renvoi immédiat (ATF du 21.10.96 publié in SJ 1997 p. 150; ATF 108 II 301 consid. 3b; CAPH du 12 mai 1993, cause n° II/354/92; Brunner/Buehler/Waerber, Commentaire du contrat de travail, p. 227; Rehbindler, Berner Kommentar, n° 6 ad art. 337 CO). En revanche, une absence prolongée non justifiée peut à elle seule constituer un juste motif de résiliation (Decurtins, Die fristlose Entlassung, 1981, p. 19). En tout état, un refus de travailler ou une absence injustifiée ne peuvent fonder une résiliation immédiate que si le travailleur a clairement été mis en demeure de

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/9243/2004 - 5

E. 3.2

En l'espèce, devant la Cour, l'appelante motive le licenciement immédiat du 6 février 2004 par l'entêtement mis par l'intimée à refuser d'effectuer le travail qui lui avait été confié par F_____ le 30 janvier 2004. Elle fait ainsi valoir que T_____ a, depuis cette date, adopté une attitude fuyante, s'est dérobée à tous contacts avec son employeur et

s'est « désistée de toutes ses responsabilités », cette attitude ne pouvant être comprise que comme la manifestation d'un entêtement à ne pas donner suite aux demandes de renseignements et aux instructions de l'employeur. Ces circonstances justifient à ses yeux pleinement le licenciement immédiat du 6 février 2004.

Elle ne saurait être suivie.

A teneur des pièces produites, les motifs invoqués par E_____ SA à l'appui du licenciement immédiat de l'intimée résidaient dans le fait qu'elle aurait critiqué la direction devant ses collègues et se serait rendue coupable « d'actes et d'abstentions » d'une gravité propre à justifier le licenciement.

Le fait que l'intimée ait critiqué la direction n'est pas établi; en particulier, si le témoin F_____ a fait état d'une agressivité verbale de l'intimée à son égard lors de la discussion du 30 janvier 2004, il n'a pas rapporté de paroles qui pourraient être comprises comme une critique de la direction; tout au plus pourrait-il être retenu que l'intimée lui a, comme l'affirme l'appelante, reproché de travailler trop pour la direction et pas assez pour le groupe de saisie.

En revanche, il peut être reproché à l'intimée d'avoir, le 30 janvier 2004, refusé d'exécuter le travail qui lui a été confié par F_____, alors qu'elle était tenue de le faire en application de l'art. 321a al. 1 CO et qu'elle avait la disponibilité de le faire, comme elle l'a admis devant la Cour, dès le lundi 2 février 2004 en tous cas. De même, son attitude agressive à l'endroit de F_____ n'était pas admissible.

Cela étant, cette seule attitude ne justifiait pas un licenciement immédiat. L'employeur n'a d'ailleurs pas décidé alors de mettre fin aux rapports de travail, mais a choisi d'adresser à l'intimée un avertissement en date du 3 février 2004.

Par ailleurs, l'absence de l'intimée au travail dès le 2 février 2004 était justifiée au regard de l'affection intestinale dont elle souffrait depuis le dimanche 1er février, affection dont la réalité a été confirmée sous serment par le médecin traitant, l'incapacité de travail en découlant étant par ailleurs attestée par certificat médical. Or, une incapacité de travail justifiée au sens de l'art. 324a CC ne peut être invoquée à l'appui d'un licenciement immédiat.

Enfin, il n'est pas contesté que l'intimée a informé téléphoniquement l'employeur le 2 février 2004 du fait qu'elle était malade. Certes, les messages laissés sur son

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/9243/2004 - 5

E. 7

* COUR D'APPEL *

Seul un comportement particulièrement grave du travailleur autorise une résiliation immédiate; lorsque le comportement est moins grave, il doit être précédé de vains avertissements de l'employeur, constituant une mise en demeure d'exécuter correctement le contrat, assortie de la fixation d'un délai convenable d'exécution au sens de l'art. 107 CO, soit une démarche nécessaire, sauf s'il ressort de l'attitude du débiteur que cette sommation serait sans effet (art. 108 ch. 1 CO; ATF non publié du 3.1.95 N. c/ S. cause n° 4C.327/94). 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 (Schneider, La résiliation immédiate du contrat de travail : les justes motifs, Journée 1993 du droit du travail et de la sécurité sociale, p. 56-57; CAPH du 4.7.95 en la cause no VI/402/94).

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 le comportement 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 (ATF 127 III 153, consid. 1 c).

E. 8

* COUR D'APPEL *

reprendre le travail (CAPH du 26.3.96 B. c/ B. cause n° VI/370/95; ATF 108 II 301).

E. 9

* COUR D'APPEL *

répondeur par F_____ étant de nature à lui faire comprendre que son employeur souhaitait des précisions sur la durée de son absence, elle aurait dû soit y répondre, soit adresser immédiatement à l'employeur le certificat médical en sa possession. Cette attitude, qualifiée à raison de fuyante par l'appelante, n'est toutefois pas propre – même mise en relation avec l'attitude de l'intimée le vendredi 30 janvier 2004 – à laisser penser qu'après la reprise de son travail, le 6 février 2004, l'intimée refuserait à nouveau d'effectuer un travail qui lui était confié, situation qui ne s'était d'ailleurs jamais produite dans le passé.

A cela s'ajoute que l'avertissement envoyé le 3 février 2004 ne fait aucunement état du silence de l'intimée depuis le 2 février au matin, ni ne contient de sommation de reprendre le travail ou de prendre contact avec l'employeur, ce qui laisse à penser qu'au moment de sa rédaction, l'absence de l'intimée à son travail ou son silence ne revêtaient pas, aux yeux d'E_____ SA, un caractère problématique.

Enfin, dans l'appréciation des circonstances, il y a lieu de tenir compte du fait que jusque là, les prestations et le comportement de l'intimée avaient donné toute satisfaction à E_____ SA.

Ainsi, les premiers juges ont-ils avec raison retenu que si l'attitude de l'intimée le 30 janvier 2004 constituait une faute, pouvant donner lieu à un avertissement, le licenciement immédiat du 6 février 2004 n'était pas justifié, en l'absence d'un refus persistant ou répété de travailler, précédé de vains avertissements comportant la menace claire d'un renvoi immédiat.

4. La condamnation de l'employeur à verser à l'intimée le montant de son salaire, le treizième salaire au prorata temporis et une indemnité-vacances afférents au délai de congé, soit pour la période du 6 février au 31 mars 2004, est ainsi justifiée.

Les calculs des premiers juges sur le sujet ne sont pour le surplus pas contestés, ce qui conduit à la confirmation du jugement entrepris sur ce point.

5. Le principe du versement d'une indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO n'est pas disputé en appel et les premiers juges ont correctement rappelé les principes applicables en

la matière.

En fixant l'indemnité due à ce titre à un montant équivalent à un mois de salaire, ils ont correctement tenu compte :

- de la durée relativement brève des rapports de travail (4 mois), - de l'âge de l'intimée (25 ans), - des comportements qui lui sont reprochés à faute (attitude du 30 janvier 2004; dans une certaine mesure, silence entre le 2 et le 5 février 2004, nonobstant les messages reçus sur son répondeur),

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/9243/2004 - 5

E. 10

* COUR D'APPEL *

- de son attitude très satisfaisante antérieure, - des conséquences du licenciement (difficulté persistante à retrouver du travail; absence d'indemnités chômage).

6. Les considérants qui précèdent conduisent à la confirmation pure et simple du jugement entrepris.

Compte tenu de la valeur litigieuse, la procédure reste gratuite.

Il ne sera pas alloué de dépens, les parties n'ayant pas plaidé de manière téméraire.

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