

## **GE\_GERICHTE CAPH/34/2007 vom 22. Februar 2007**

GE Cour de justice, 2007-02-22, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_34\\_2007](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_34_2007)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/34/2007 du 22 février 2007

IT: GE\_GERICHTE CAPH/34/2007 del 22 febbraio 2007

### **Regeste**

Résumé: T, auxiliaire éducatrice dans la crèche E, est licenciée après dix-huit ans de service en raison de deux altercations avec l'une de ses collègues. La Cour, annulant le jugement du Tribunal, retient que E a violé le contrat qui la liait à T ; plus précisément la clause prévoyant un avertissement écrit suivi d'un délai pour se corriger préalablement à tout licenciement. Avant la résiliation du contrat, un avertissement oral avait été donné à T mais aucun délai ne lui avait été fixé pour modifier son comportement. Retenant la violation par E de ses obligations contractuelles, la Cour s'inspire de l'indemnité de l'art. 336 CO pour fixer les dommages et intérêts dus à T à un montant correspondant à trois mois de salaire, tenant compte notamment de la longueur des rapports de travail et de l'âge de T (58 ans) au moment de son licenciement.

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

L'appel principal ainsi que l'appel incident sont recevables, ayant été interjetés dans le délai et suivant la forme prescrits (art. 56 al. 1, 59, 62 LJP). Dans le cadre de ceux-ci, les prétentions de l'employée ne peuvent cependant être prises globalement en considération qu'à concurrence au plus de 44'659 fr. 55, majorés d'intérêts au taux de 5% l'an à compter de l'introduction de l'action, correspondant aux sommes réclamées en première instance (AUBERT, 400 arrêts sur le contrat de travail, nos 437-438).

#### **E. 2**

Le Tribunal a considéré à juste titre que la résiliation n'avait pas de caractère abusif. L'appelante principale a décidé de se séparer de l'intimée en raison des conflits qui l'avait opposée à deux reprises, le 4, puis le 31 janvier 2005, à l'éducatrice diplômée récemment engagée. Elle a d'ailleurs également licencié cette dernière.

Le contrat de travail de la demanderesse prévoyait certes qu'un avertissement écrit, assorti d'un délai pour se corriger, devait précéder le congé. Aucune prétention n'a cependant été formulée par l'employée, tendant au respect d'une telle clause, avant la signification du congé. L'art. 336 al. 1 let. d CO ne saurait donc s'appliquer au cas d'espèce. Il n'a pas plus été démontré ou rendu vraisemblable que l'employeur aurait procédé au licenciement "seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'intimée résultant du contrat de travail" au sens de l'art. 336 al. 1 let. c CO. En troisième lieu, la résiliation n'a pas été décidée pour une raison inhérente à sa personnalité ou parce qu'elle avait exercé un droit constitutionnel (art. 336 al. 1 let. a et b CO). Rien ne permet enfin de retenir que l'employeur se serait séparé de la demanderesse dans des circonstances ou dans un dessein constitutifs d'un abus manifeste de droit selon l'art. 2 al. 2 CC.

3.1. A teneur de l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. La norme, de nature absolument

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/26281/2005 - 5 8

\* COUR D'APPEL \*

impérative, garantit leur droit de dénoncer unilatéralement les rapports de travail (ATF 125 III 70 consid. 2/a; 127 III 86 consid. 2/a), en bénéficiant des mêmes délai de préavis, ou, si des délais différents ont été convenus, en respectant toutes deux le plus long de ceux-ci (art. 335a CO; STREIFF/VON KAENEL, Arbeitsvertrag, 6ème éd. n. 6 ad art. 335a CO).

Des limitations apportées à la faculté de résilier du seul employeur demeurent autorisées, aussi longtemps qu'elle n'ont pas pour conséquence de vider entièrement de sa substance sa liberté de mettre un terme au contrat ou de la restreindre sans raison pertinente (STREIFF/VON KAENEL, op. cit, n. 2 i.f. et

## **E. 5**

ad art. 335 CO; STAEHELIN, Commentaire zurichois, n. 38 ad art. 335 CO; JAR 1990 p. 388 consid. 4/a et les réf.).

3.2. En l'espèce, l'intimée, née en 1949, faisait partie du personnel de la crèche depuis 1987, soit depuis plus de dix-sept ans au moment où des conflits l'ont opposée à l'éducatrice diplômée, fraîchement engagée. Elle occupait de surcroît un poste d'éducatrice auxiliaire, au bas de la hiérarchie de l'institution.

Il n'existe donc pas de raison de considérer comme nulle au regard de l'art. 335 CO la clause qui contraignait l'employeur à lui notifier un avertissement assorti d'un délai pour se corriger, avant de la licencier avec préavis. La défenderesse s'est au demeurant abstenue de prétendre que la disposition contractuelle serait dépourvue de valeur.

3.3. L'appelante reproche au Tribunal d'avoir négligé le fait que sa partie adverse avait accepté, au mois de septembre 2005, d'être libérée de son obligation de travailler jusqu'au 30 novembre 2005, terme des rapports contractuels reporté par l'effet de l'art. 336c al. 2 CO.

Le moyen invoqué tombe cependant à faux. En avril et en mai 2005, l'employeur avait fait savoir que la décision de licenciement était irrévocable. L'accord trouvé au mois de septembre portait donc uniquement sur la dispense de travailler, en contrepartie du solde de vacances à prendre durant le préavis restant à courir. Il n'impliquait nullement que l'employée renonçait à ses autres droits à raison du congé signifié.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/26281/2005 - 5

## **E. 9**

\* COUR D'APPEL \*

3.4. Après une première altercation avec sa collègue le 4 janvier 2005, l'intimée s'est emportée, lorsque la directrice de la crèche a reçu les deux intéressées dans son bureau en notifiant à chacune d'elles un avertissement. Un délai ne lui a toutefois pas été imparti à cette occasion pour se corriger, comme le prévoyait le dernier contrat de travail signé. Le Tribunal a en conséquence retenu avec raison que la condition convenue n'avait pas été

respectée.

Il n'y a toutefois pas lieu, comme l'ont fait les premiers juges, de supprimer le délai qui aurait dû lui être imparti, puis de tenter de déterminer la date pour laquelle un congé aurait pu être donné. Pareil raisonnement ne repose que sur des conjectures.

En application des art. 97 et suiv. CO, il convient plutôt de sanctionner par des dommages-intérêts la résiliation notifiée sans respecter la procédure prévue par le contrat signé en 1994, dont l'employée renonce désormais à contester l'efficacité. Pour se prononcer et même si, comme on l'a vu, le congé n'est pas abusif au sens de l'art. 336 CO, la Cour s'inspirera de l'indemnité qui peut être allouée en application de l'art. 336 CO, jusqu'à un maximum de six mois de salaire.

Occupant un poste subalterne et actuellement âgée de cinquante-huit ans, l'intimée a été licenciée au cours de sa dix-huitième année de service et éprouve maintenant des difficultés évidentes à retrouver un emploi stable. Son comportement fautif a conduit à la résiliation du contrat de travail, mais une dernière occasion ne lui a pas été offerte de se racheter, alors qu'elle était entrée en conflit avec une collègue diplômée, récemment engagée. Il doit par ailleurs être tenu compte du dernier salaire mensuel qui lui a été versé pour novembre 2005, après compensation de son solde de vacances, tandis qu'elle a été libérée de son obligation de travailler durant les trente jours en question.

Tout bien considéré, la somme de 21'304 fr. 80 allouée par le Tribunal, correspondant à trois mois de salaire, constitue une indemnité appropriée. Il ne s'agit toutefois pas là d'un montant brut, mais net (cf. par analogie ATF 123 V 5) et le jugement sera corrigé sur ce point.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/26281/2005 - 5

## **E. 10**

\* COUR D'APPEL \*

3.5. Comme réclamé dans la demande, les intérêts moratoires courront au taux légal à partir du 15 novembre 2005.

4. L'intimée en peut prétendre à aucune réparation morale. Le déroulement précis de l'altercation qui l'a opposée à sa collègue le 4 janvier 2005 n'a pu être élucidé de sorte que la responsabilité de l'employeur de ce chef n'est pas engagée. Les dommages-intérêts déjà accordés en relation avec la résiliation couvrent d'autre part le préjudice ainsi subi.

5. L'issue de la cause justifie enfin de répartir par moitié entre les parties la charge de l'émolument (440 fr.) versé pour l'appel incident.

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