

GE_GERICHTE CAPH/38/2007 vom 27. Februar 2007

GE Cour de justice, 2007-02-27, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_38_2007

FR: GE_GERICHTE CAPH/38/2007 du 27 février 2007

IT: GE_GERICHTE CAPH/38/2007 del 27 febbraio 2007

Regeste

Résumé: T a été engagé en qualité de choriste ténor fixe par E. Comme T ne connaissait pas l'entier de sa partition, la cheffe de chœur de E a annoncé à T qu'elle entendait l'auditionner une seconde fois. Irrité par ce fâcheux contretemps, T a tenu des propos violents à l'égard de la cheffe de chœur et l'a menacée, au point que cette dernière a été choquée et inquiète pour sa personne. Dans le présent arrêt, la Cour de céans confirme la décision des premiers juges, lesquels avaient considéré que le licenciement immédiat opéré par E était justifié. La Cour relève que, dans les circonstances d'espèce, le lien de confiance entre E et T est irrémédiablement rompu. En effet, la cheffe de chœur doit pouvoir faire des commentaires à ses chanteurs sans craindre leurs réactions violentes et intempestives.

Erwägungen

E. 1

Interjeté en temps utile, l'appel est recevable (art. 59 al. 1 LJP). La valeur litigieuse étant supérieure à 1'000 fr., la Chambre d'appel est compétente pour statuer sur le litige (art. 56 al. 1 LJP).

E. 2

L'appelant se plaint du fait que les premiers juges ont retenu arbitrairement que la cheffe des chœurs aurait été sérieusement inquiétée par son comportement. Selon les propres déclarations de celle-ci, elle n'avait pas été effrayée par ses propos. Ceux-ci avaient certes été malheureux et dépassé sa pensée. Ils n'avaient toutefois pas atteint la gravité nécessaire pour justifier un renvoi immédiat. Son employeur n'avait pas tenu compte des neuf années travaillées à son entière satisfaction ni du fait qu'il relevait de maladie. Bien que répréhensible, son comportement ne méritait pas une sanction aussi sévère, qui plus est, qui n'était pas précédée d'un avertissement.

E. 2.1

Selon l'art. 337 al. 1 1ère phrase CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Doivent notamment être considérées comme tels toutes les circonstances qui, selon les règles de la

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/23317/2005 - 5 - 5 -

* COUR D'APPEL *

bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (cf. art. 337 al. 2 CO). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. Les faits invoqués à l'appui d'un

renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 124 III 25 consid. 3c).

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 127 III 153 consid. 1a). Par manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation découlant du contrat de travail (ATF 121 III 467 consid. 4d et les arrêts cités). Lorsqu'un employé porte sérieusement atteinte aux droits de la personnalité de l'un de ses collègues, par exemple en proférant des menaces à son encontre, il viole gravement une des obligations découlant du contrat de travail (art. 321a CO). Pour apprécier la gravité de l'atteinte, il convient de mesurer son impact sur la personnalité du travailleur qui en a été victime, en tenant compte de l'ensemble des circonstances et notamment des événements qui l'ont précédée (ATF 127 III 351 consid. 4b/dd).

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 effet, il prendra en considération 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 116 II 145 consid. 6a; 111 II 245 consid. 3).

E. 2.2

L'appelant a travaillé pendant près de neuf ans pour l'intimé. Il reconnaît avoir fait l'objet répété de remarques de la part de sa cheffe de chœurs en raison de son manque d'engagement. Il ne conteste pas non plus avoir eu une fois une altercation verbale violente avec la personne chargée de la distribution des billets gratuits. Cette altercation avait fait l'objet d'un rapport à la direction. Son comportement avant les événements du 21 juin 2005 n'est donc pas exempt de tout reproche.

L'appelant reconnaît par ailleurs avoir "dépassé les limites" lors de sa seconde entrevue avec la cheffe des chœurs à la suite de la 4e représentation de Fidelio. Il considère toutefois que son état d'énervement était excusable du fait qu'il s'estimait injustement traité de devoir passer une seconde audition.

Il ressort des enquêtes qu'il était en effet rare que des auditions-surprises soient entreprises. Les témoins A_____ et B_____ ont cependant indiqué que les choristes sont sensés connaître leurs partitions et le texte au moment où les répétitions commencent. Celles-ci avaient débuté, pour Fidelio, en mars 2005. Le travail effectué sur cette œuvre les trois semaines pendant lesquelles l'appelant était malade avait essentiellement été consacré à la mise en scène. Dans ces circonstances, l'employeur pouvait exiger de l'appelant qu'il connaisse ses partitions lorsqu'il a

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/23317/2005 - 5 - 6 -

* COUR D'APPEL *

repris son activité au mois de juin. Certes, la cheffe des chœurs l'a dispensé de chanter le premier acte lors de la première représentation. Cela ne signifiait cependant pas que l'employeur le dispensait du premier acte pour les représentations suivantes et acceptait qu'il ne maîtrise pas le second acte. Le fait d'auditionner l'appelant à l'issue de la troisième

représentation ne procédait ainsi pas d'une pure chicane. D'après l'appelant, deux autres choristes avaient d'ailleurs également été invités à passer une audition-surprise. En fixant un second contrôle à l'appelant, la cheffe du chœur a au demeurant voulu lui laisser une chance, précisant qu'en général, la situation est alors rétablie.

Il est évident que l'appelant, qui n'a pas contesté ne pas maîtriser sa partition, qu'il s'agisse du premier ou du second acte, était stressé par ce fait et celui de devoir repasser une audition de contrôle. Dès lors qu'il ne peut être reproché à sa supérieure d'avoir décidé de ces auditions, le comportement que celui-ci a ensuite adopté à l'égard de celle-ci était inadmissible. D'une part, il s'est emporté en levant le ton et en gesticulant en s'approchant d'elle, de sorte qu'elle était inquiète et s'est demandée ce qu'il allait faire. D'autre part, lorsqu'elle est sortie du Théâtre E____, il s'est arrêté brusquement à côté d'elle avec son véhicule, tous phares éteints, lui a lancé un regard plein de colère et a redémarré, sans mot dire. Cette attitude a provoqué un sentiment de peur auprès de la cheffe des chœurs. Dans le rapport qu'elle a établi le lendemain à l'attention du directeur de l'intimé, elle a relevé la crainte que lui avait inspiré le comportement de l'appelant. Le témoin F____, qui attendait la cheffe des chœurs dans sa voiture pour la raccompagner, a constaté que celle-ci n'était pas dans son état habituel; cette dernière lui a indiqué qu'elle avait peur qu'il lui arrive quelque chose. Contrairement à ce que soutient l'appelant, les premiers juges n'ont donc pas retenu de manière arbitraire que son comportement avait sérieusement inquiété sa supérieure. Il est certes exact que celle-ci a déclaré ne pas avoir entendu l'appelant dire qu'il l'attendait à la sortie - ce que celui-ci reconnaît cependant avoir dit (appel, p. 7) - et que ce propos, si elle l'avait entendu, ne l'aurait pas inquiétée. Cela étant, les autres propos tenus dans son bureau par l'appelant avaient provoqué un sentiment d'inquiétude chez elle, puis de peur lorsque, dans la nuit, le véhicule de l'appelant s'était arrêté brusquement à côté d'elle, tous feux éteints, et que l'appelant lui avait lancé un regard de colère.

Il n'apparaît par ailleurs pas que la réaction de crainte de celle-ci soit disproportionnée. En effet, le témoin D____, qui a entendu l'appelant dire à celle-ci, avec méchanceté, qu'il la verrait à la sortie a également ressenti l'attitude de ce dernier comme menaçante à l'endroit de la cheffe des chœurs. Le témoin C____, qui a accompagné cette dernière au véhicule du témoin F____, a également exprimé avoir été inquiet pour celle-ci et choqué par les propos de l'appelant. Il apparaît au demeurant que toute autre personne, qui se serait trouvée dans la même situation, aurait eu des raisons de se sentir menacée. En effet, vu l'état d'énervement et de colère dans lequel se trouvait l'appelant, la violence de ses propos - qu'il reconnaît d'ailleurs - et le fait qu'il s'est arrêté brusquement, avec son véhicule, à côté de la cheffe des chœurs pour lui lancer un regard noir étaient de nature à provoquer un sentiment de menace et de peur particulièrement inquiétant.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/23317/2005 - 5 - 7 -

* COUR D'APPEL *

Dans ces circonstances, le lien de confiance indispensable à la continuation des rapports de travail était irrémédiablement rompu. L'employeur se devait, d'une part, de protéger la personnalité de son employée, qui a ressenti un sentiment de crainte important et justifié à la suite du comportement dont a fait preuve l'appelant à son endroit. D'autre part et indépendamment de l'obligation de l'intimé de protéger les droits de personnalité de sa cheffe des chœurs, il ne peut être exigé de l'intimé qu'il maintienne l'appelant à ses services.

En particulier, la cheffe des chœurs, en tant que supérieure de l'appelant et responsable musicale des chœurs, doit pouvoir lui faire des remarques d'ordre musical et poser des exigences sur le plan artistique sans devoir craindre une réaction violente et menaçante de la part de celui-ci. Or, on voit difficilement comment la crainte de se voir à nouveau menacée, verbalement ou par une attitude intimidante, aurait pu être écartée par un avertissement ou une autre sanction disciplinaire. D'une part, ce n'était pas la première fois que l'appelant s'emportait. D'autre part, son comportement à l'égard de la cheffe des chœurs était tel que le lien de confiance avait été rompu et ne pouvait plus être rétabli. L'attitude de l'appelant est d'autant plus répréhensible que l'art. 7 de la CCT, dont l'application n'est pas contestée, prévoit expressément l'obligation des artistes des chœurs de se comporter correctement, notamment envers le chef des chœurs, ce qui démontre que l'intimé accorde une importance toute particulière au respect des règles de courtoisie et de bienséance. Il est manifeste que celles-ci ont été grossièrement violées en l'espèce. Au vu de ce qui précède, la poursuite des rapports de travail ne pouvait plus être exigée de l'intimé. C'est ainsi à juste titre que les premiers juges ont débouté l'appelant de toutes ses conclusions.

E. 3

L'appel, mal fond, sera donc rejeté et le jugement querellé confirmé.

P A R C E S M O T I F S , L a C o u r d ' a p p e l d e s p r u d ' h o m m e s , G r o u p e 5
Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/23317/2005 - 5 - 8 -

* COUR D'APPEL *

A la forme : Déclare recevable l'appel de T_____ contre le jugement rendu le 11 septembre 2006 par le Tribunal de la juridiction des prud'hommes dans la cause C/23317/2005-5.

Au fond : Rejette l'appel et confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions.

La greffière de juridiction La présidente

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