

GE_GERICHTE CAPH/53/2007 vom 30. März 2007

GE Cour de justice, 2007-03-30, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_53_2007

FR: GE_GERICHTE CAPH/53/2007 du 30 mars 2007

IT: GE_GERICHTE CAPH/53/2007 del 30 marzo 2007

Regeste

Résumé: T, monteur en climatisation, est licencié avec effet immédiat. La Cour relève qu'il n'est pas possible de reprocher à un employeur de n'avoir pas apporté la preuve des griefs qu'il invoque tout en le privant de toute possibilité d'administrer cette preuve. Les deux témoins cités par E s'étant dûment excusés, le Tribunal aurait dû les reconvoquer, ce d'autant plus, ajoute la Cour, que l'audience de première instance avait eu lieu en plein été, soit durant une période de vacances. La Cour complète donc l'instruction pour finalement confirmer le jugement. Dans la mesure où il ressort des enquêtes que le problème principal de T était son attitude et non la qualité de son travail, les conditions restrictives justifiant une résiliation immédiate n'étaient pas remplies, de sorte que T a droit à son salaire afférent au délai de congé. Elle déboute l'appelant de sa demande reconventionnelle en remboursement des frais de remplacement de T entre sa mise à pied et l'échéance normale du délai de congé, le licenciement immédiat étant injustifié. Elle rejette également les prétentions en dommages et intérêts de E, les enquêtes n'ayant pas permis de démontrer quels étaient les manquements imputés à T de surcroît monteur sans qualification, de sorte que son travail devait faire l'objet de contrôles de la part de E.

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans la forme et délai prévus par la loi, l'appel est recevable (art. 57 de la loi sur la juridiction des prud'hommes).

T_____ n'ayant pas formé appel incident, il y a lieu de considérer qu'il accepte le jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/11260/2006 - 1 - 7 -

* COUR D'APPEL *

E. 2

a) L'article 337 al. 1 CO prévoit que tant l'employeur que le travailleur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs, soit toutes 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. Il est constant que les manquements retenus à charge de l'employé/e doivent être d'une gravité certaine, de nature à ruiner les relations de confiance devant nécessairement exister entre les parties au rapport de travail. Il est également constant que lorsqu'il s'agit de manquements de moindre gravité, l'employeur doit adresser à l'employé des avertissements, soit d'une mise en demeure signifiant un rappel à l'ordre. La Cour d'appel se réfère pour le surplus aux développements pertinents contenus dans le

jugement entrepris et aux jurisprudences citées.

b) En l'espèce, l'analyse à laquelle les premiers juges ont procédé ne saurait être partagée telle quelle, dans la mesure où elle repose sur une instruction insuffisante du dossier. À cet égard, la Cour d'appel doit admettre qu'il n'est pas acceptable de reprocher à un employeur de n'avoir pas apporté la preuve des griefs qu'il invoque tout en le privant de toute possibilité d'administrer cette preuve. Les deux témoins dont E_____ avait requis l'audition s'étaient dûment excusés, de sorte que le Tribunal aurait dû les reconvoquer. Cette démarche s'imposait d'autant plus que l'audience en première instance s'est tenue au milieu de l'été, soit en pleine période de vacances.

Cela étant, l'instruction a été complétée en appel, de sorte que la Cour d'appel est en mesure de procéder à une appréciation correcte de la cause.

c) Les griefs de l'appelante sont de plusieurs ordres.

Il apparaît que le problème principal était l'attitude inadéquate de l'intimé, attitude qui est clairement apparue au cours de l'audience devant la Cour d'appel, en ce sens que l'intimé a visiblement surestimé le rôle qui était le sien au sein du personnel de E_____, pensant pouvoir passer outre une certaine hiérarchie entre les employés, basée aussi bien sur les prérogatives établies par l'employeur (contremaître et ouvrier) que sur des rapports fondés sur l'expérience (ouvrier expérimenté et ouvrier récemment engagé). Il tombe sous le sens que si, dans une petite entreprise, des conflits relationnels dépassent une certaine intensité, la qualité globale du travail peut être mise en péril. Dans le cas de l'intimé, la collaboration avec au moins trois personnes a posé problème (D_____, le contremaître, B_____, E_____ et C_____, ce dernier étant intérimaire), ce qui n'était pas négligeable, E_____ ne pouvant former qu'un nombre limité d'équipes.

On doit toutefois pouvoir attendre d'un employeur qu'il règle, au besoin, ce genre de problèmes par le biais d'un licenciement ordinaire, ce qui, dans le cas de l'intimé, aurait pu se faire assez facilement, le préavis n'étant que d'un mois pour la fin d'un mois.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/11260/2006 - 1 - 8 -

* COUR D'APPEL *

Le grief concernant la qualité insuffisante du travail de l'intimé doit également être pris au sérieux, étant rappelé que l'avertissement qui lui a été adressé portait précisément sur ce point. Or, force est de constater que les témoignages recueillis durant les enquêtes portent presque exclusivement sur les problèmes de comportement de l'intimé et que peu d'éléments n'en ressortent à propos de problèmes concrets liés à la qualité du travail fourni. La Cour d'appel ne saurait à cet égard se contenter d'affirmations générales, ce d'autant moins que, selon les propres déclarations de A_____, l'intimé a correctement travaillé durant les trois premiers mois de son emploi, que la lettre d'avertissement lui a été adressée à peine deux mois plus tard et que, facteur qui doit être pris en compte, l'intimé n'était pas un monteur avec certificat de capacité.

Il est par ailleurs établi que le licenciement a été prononcé suite à la dispute entre l'intimé et C_____, en date du 24 mars 2006.

Ces disputes, respectivement les mauvaises relations entre les deux hommes, par ailleurs reconnues par l'intimé, ne sauraient certes être banalisées, dans la mesure où un employeur

est en droit d'exiger une certaine tenue de ses collaborateurs et ce n'est pas parce qu'on se trouve dans un milieu de travail manuel que n'importe quel comportement doit automatiquement être toléré. Cela étant, l'un des principaux intéressés, à savoir C_____ n'a pas pu être interrogé et il ne peut pas être exclu que ce dernier porte une responsabilité prépondérante dans l'incident qui l'a opposé à l'intimé.

L'appréciation globale de la situation ne permet ainsi pas de retenir que le renvoi de l'intimé avec effet immédiat était la seule solution possible pour l'employeur et que les conditions restrictives justifiant une résiliation sans délai étaient réunies.

La Cour d'appel parvient donc en définitive à la même conclusion que les premiers juges, de sorte que le jugement entrepris sera confirmé sur ce point.

E. 3

Au vu de ce qui précède, l'intimé avait droit à son salaire jusqu'à l'échéance du délai de résiliation.

L'appelante n'a pas critiqué les calculs effectués par le Tribunal concernant le salaire dû dans l'hypothèse où le renvoi avec effet immédiat ne serait pas admis, pas plus qu'elle n'a critiqué les montants alloués au titre des vacances 2005, des heures supplémentaires 2005 et 2006 et de la compensation en raison du dépassement de l'horaire hebdomadaire.

La Cour d'appel retient donc que l'appelante doit encore verser à l'intimé les sommes de fr. 6'041.60 (salaire pour la période du 25 mars au 30 avril 2006), fr. 719.65 (solde pour le mois de mars 2006, soit fr. 4'080.- dus jusqu'au 24 mars

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/11260/2006 - 1 - 9 -

* COUR D'APPEL *

moins fr. 3'296.80 payés), fr. 1'883.50 (quatre jours de vacances pour 2005 et quatre jours de vacances pour 2006, (soit fr. 29.43 x 8 jours x 8 heures)), 1'692.80 (treizième salaire prorata temporis, soit du 1er janvier au 30 avril 2006, 8,33% sur le total des sommes dues pour cette période, soit fr. 20'321.60) et fr. 2'093.35 (heures supplémentaires), soit un total de fr. 12'430.50.

Le Tribunal des prud'hommes n'ayant pas alloué d'intérêts moratoires à l'intimé et ce dernier s'étant borné à solliciter la confirmation du jugement, la Cour d'appel condamnera donc l'appelante au versement du montant ci-dessus indiqué, la part de salaire déjà versé pour mars 2006 étant déduite.

E. 4

S'agissant de la demande reconventionnelle, l'appelante doit être déboutée de ses prétentions en relation avec les frais de remplacement de l'intimé entre sa mise à pied et l'échéance normale du contrat, dès lors que le licenciement pour justes motifs n'a pas été admis.

Reste à examiner les deux postes de dommages que fait valoir l'appelante en rapport avec du travail prétendument mal exécuté par l'intimé sur les chantiers de CRESSY et de ROLEX.

À cet égard, il convient de rappeler qu'aux termes de l'article 321e al. 1 CO, le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur, intentionnellement ou par négligence. Comme toute responsabilité contractuelle, la responsabilité du travailleur suppose la violation d'une obligation découlant du contrat, une faute, un dommage et un lien de causalité adéquate entre le comportement incriminé et le préjudice (Streiff/Von Kaenel, Arbeitsvertrag, 6e ed. n° 4 ad art 321 CO). La charge de la preuve de la violation du contrat, du dommage et du rapport de causalité incombe à l'employeur, tandis que le travailleur peut apporter la preuve libératoire de son absence de faute (Brunner/Buhler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3e ed. p. 78 ; ATF du 16 janvier 2007, 4C.369/2006).

La Cour d'appel fait pour le surplus siens les considérants du Tribunal concernant la nécessité de déterminer en tout état si le manquement de l'employé constitue une faute légère, moyenne ou grave.

En l'espèce, la motivation des premiers juges est certes sommaire, mais suffisante. Les enquêtes auxquelles la Cour d'appel a procédé n'ont en effet pas apporté d'éléments supplémentaires à propos des manquements imputés à l'intimé. Ainsi, on ne sait rien des circonstances dans lesquelles les travaux en question ont été exécutés, étant rappelé que l'intimé était un monteur sans qualifications, de sorte que son travail devait faire l'objet de contrôles. A cela s'ajoute que l'intimé a finalement été licencié pour des raisons sans rapport aucun avec les dommages que l'appelante invoque dans la présente procédure et que son directeur a déclaré devant la Cour d'appel que les erreurs des ouvriers étaient habituellement assumées par l'entreprise, sauf dans les cas graves.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/11260/2006 - 1 - 10 -

* COUR D'APPEL *

Or, comme il vient d'être dit, les circonstances précises qui ont donné lieu aux prétentions de l'appelante ne sont pas établies de manière suffisante, de sorte qu'il est impossible de dire si la faute commise éventuellement par l'intimé aurait pu être qualifiée de grave. En effet, rien ne justifierait de traiter l'intimé de façon plus sévère qu'un autre ouvrier de l'appelante placé dans un contexte similaire.

L'appelante sera en conséquence déboutée de l'ensemble de ses conclusions reconventionnelles.

E. 5

Le jugement entrepris sera donc confirmé dans son résultat, seul le dispositif étant reformulé.

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