

GE_GERICHTE CAPH/58/2014 vom 10. Oktober 2013

GE Cour de justice, 2013-10-10, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_58_2014

FR: GE_GERICHTE CAPH/58/2014 du 10 octobre 2013

IT: GE_GERICHTE CAPH/58/2014 del 10 ottobre 2013

Erwägungen

E. 1.1

Les jugements finaux de première instance sont susceptibles d'appel si l'affaire est non pécuniaire ou si, pécuniaire, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant le Tribunal atteint 10'000 fr. (art. 308 CPC). En l'espèce, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions en première instance s'élevait à 25'000 fr. La voie de l'appel est ainsi ouverte. Interjeté contre une décision finale (308 al. 1 let. a CPC) auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ) dans le délai utile de 30 jours et selon la forme prescrite par la loi (art. 142 al. 1 et 3 et art. 311 CPC), l'appel est recevable.

E. 1.2

La compétence ratione loci des tribunaux genevois n'est à juste titre pas remise en cause devant la Cour de céans (art. 34 al. 1 et 2 CPC), pas plus que la compétence ratione materiae des juridictions prud'homales (art. 1 al. 1 let. a LTPH; art. 124 let. a LOJ).

E. 1.3

La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). Dans la mesure des conclusions prises en appel (art. 315 al. 1 CPC), elle établit les faits d'office (art. 272 CPC).

E. 2.1

Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués ou produits sans retard et s'ils ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance, bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise. Le Tribunal fédéral a précisé que cette disposition régit de manière complète et autonome la possibilité pour les parties d'invoquer des faits et moyens de preuve nouveaux en procédure d'appel (ATF 138 III 625 consid. 2.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_310/2012 du 1er octobre 2012, consid. 2.1). Il a en outre relevé qu'elle ne contient aucune règle spéciale pour la procédure simplifiée ou pour les cas où le juge établit les faits d'office, de sorte qu'aucune violation de l'art. 317 al. 1 CPC ne résulte de la stricte application de ses conditions (arrêt du Tribunal fédéral 4A_228/2012 précité, consid. 2.2). La Cour examine en principe d'office la recevabilité des pièces produites en appel (ACJC/1431/2011 du 4 novembre 2011, consid. 4; REETZ/HILBER, in Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 2010, n. 26 ad art. 317 CPC).

E. 2.2

En l'espèce, l'appelant produit à l'appui de son appel une décision de sa caisse de chômage datée du 16 février 2012 et non soumise aux premiers juges. L'appelant n'expose pas pour quels motifs il n'aurait pas été en mesure de se prévaloir de cette décision devant le Tribunal des prud'hommes, notamment lors des plaidoiries finales du 27 novembre 2012.

C/4857/2012-5 Par conséquent, la pièce concernée est irrecevable en appel et son contenu sera ignoré.

E. 3

Le Tribunal a correctement relevé que les parties étaient liées par un contrat de travail composé d'un contrat de mission et d'un contrat-cadre de travail temporaire, soumis notamment aux dispositions de la loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services (LSE, RS 823.11). Le contrat de mission prévoyait que les dispositions du Code des obligations étaient applicables à titre supplétif, s'agissant des questions non régies par le contrat de travail et la LSE. Il prévoyait également que l'entreprise de mission n'était pas soumise à une convention de travail collective étendue, ce qui n'est pas contesté (cf. art. 20 LSE). En l'occurrence, le litige porte sur le licenciement avec immédiat signifié à l'appelant le 30 novembre 2011. Les conditions et les conséquences d'un tel licenciement ne sont pas expressément réglées par le contrat de mission, le contrat-cadre de travail temporaire ou la LSE. A juste titre, les parties s'accordent à considérer que ces questions sont régies par le Code des obligations, qui prévoit en la matière certaines dispositions de droit impératif (cf. art. 361 al. 1 et art. 362 al. 2 CO).

E. 4.1

L'appelant soutient que le Tribunal aurait admis à tort que les motifs invoqués par l'intimée, soit des arrivées tardives à son poste de travail, justifiaient son licenciement avec effet immédiat. Il soutient également que le Tribunal aurait mal apprécié le nombre d'arrivées tardives effectivement démontrées, versant dans l'arbitraire à ce sujet.

E. 4.1.1

En vertu de l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Sont notamment considérés 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 (al. 2). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. D'après la jurisprudence, les faits invoqués par la partie qui résilie doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave justifie le licenciement immédiat du travailleur ou l'abandon abrupt du poste par ce dernier. En cas de manquement moins grave, celui-ci ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 28 consid. 4.1; 129 III 380 consid. 2.2). La partie qui résilie un contrat de travail en invoquant de justes motifs ne dispose en outre que d'un court délai de réflexion pour signifier la rupture immédiate des relations (ATF 130 III cité, consid. 4.4).

E. 4.1.2

Par manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation découlant du contrat, par exemple l'obligation de loyauté ou de discrétion

- 12/16 -

C/4857/2012-5 (art. 321a al. 1 et 4 CO), ou de son devoir de fidélité (ATF 121 III 467 consid. 4d; 117 II 72 consid. 3). D'autres faits peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (cf. ATF 129 III 380 consid. 2.2). Le non-respect des horaires ou des retards répétés ne justifient une résiliation qu'en cas de réitération à la suite d'un avertissement. Celui-ci doit être libellé de manière explicite; l'employé doit clairement comprendre, au

travers de la mise en garde, que la persistance dans son comportement se traduira par son licenciement immédiat. Suivant le cas, un second avertissement peut ou non être nécessaire lorsque, après un premier, le travailleur enfreint une autre de ses obligations (WYLER, Droit du travail, 2e éd., Berne 2008, p. 496 s.; SCHNEIDER, La résiliation immédiate du contrat de travail, in Journée 1993 de droit du travail et de la sécurité sociale, Zurich 1994, pp. 56-58).

E. 4.1.3

Il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'en établir l'existence (art. 8 CC). En la matière, le juge applique les règles du droit et de l'équité; il doit prendre en considération toutes les circonstances du cas particulier, notamment la position et la responsabilité de l'employé, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28 consid 4.1 et 4.4 arrêt du Tribunal fédéral 4C.400/2004 du 14 février 2005 consid. 1.2). En ce qui concerne l'appréciation des preuves et les constatations de fait, il y a arbitraire - prohibé par l'art. 9 Cst. - lorsque l'autorité ne prend pas en compte, sans aucune raison sérieuse, un élément de preuve propre à modifier la décision, lorsqu'elle se trompe manifestement sur son sens et sa portée, ou encore lorsque, en se fondant sur les éléments recueillis, elle en tire des constatations insoutenables (ATF 137 I 58 consid. 4.2.1; 136 III 552 consid. 4.2; arrêt du Tribunal fédéral 5A_54/2012 du 1er juin 2012 consid. 2.1).

E. 4.2

Au regard des principes rappelés ci-dessus, la situation se présente en l'espèce comme suit:

E. 4.2.1

Le contrat de mission de l'appelant prévoyait que la durée du travail convenue était de 40 heures par semaines, réparties sur cinq jours. Il précisait expressément que l'horaire de travail devait être défini avec le locataire de services. S'agissant de cet horaire, il ressort de la procédure que l'intimée devait exploiter pour le compte de son client un kiosque qui devait être accessible de 08h00 à 17h00, avec une heure de pause à midi. Les témoins entendus ont précisé que le kiosque ouvrait à 08h00 précises et que les techniciens comme l'appelant devaient être prêts à ce moment-là, poste de travail ouvert et systèmes de communication connectés. A cette fin, il était demandé aux collaborateurs tels que l'appelant d'arriver sur leur lieu de travail quelques minutes avant 08h00 afin de se

- 13/16 -

C/4857/2012-5 connecter, ce qui prenait deux minutes environ. Tout collaborateur qui arrivait après 08h00 ou qui n'était pas connecté à ce moment-là était considéré comme arrivant en retard. En l'occurrence, il est établi que l'appelant n'a pas respecté l'horaire tel que défini ci-dessus, arrivant de manière réitérée sur son lieu de travail après 08h00 et/ou n'étant pas connecté à son poste de travail à ce moment précis. Dès le mois de décembre 2010, c'est-à-dire quelques semaines après son engagement, l'intimée et son client ont signifié à l'appelant qu'il était arrivé en retard à plusieurs reprises. De nouvelles arrivées tardives ont été constatées par l'intimée et/ou par son client aux mois de février, mars, juillet, septembre, octobre et novembre 2011. A chaque fois, ceux-ci ont prié l'appelant de remédier à cette situation, notamment en étant prêt à son poste de travail dès 07h55, ce à quoi l'appelant n'a pas donné suite. A ce propos, c'est en vain que l'appelant soutient que l'exigence d'arriver sur son lieu de travail avant 08h00 constituait un allongement de sa

durée de travail sans rémunération correspondante, qu'il n'était pas tenu de respecter. S'il est concevable que le fait d'arriver quelques minutes avant 08h00 pouvait amener l'appelant à excéder, compte tenu de l'horaire d'ouverture du kiosque tel que défini ci-dessus, les 40 heures de travail hebdomadaires prévues par son contrat de travail, il ressort dudit contrat que le temps de travail supplémentaire pouvait et devait être compensé par un congé de durée équivalente. Les témoins entendus par le Tribunal ont confirmé que si l'appelant avait souhaité compenser un tel temps supplémentaire de travail par des pauses ou par des jours de congé, cela lui aurait été accordé. En l'occurrence, l'appelant n'établit cependant pas avoir sollicité une telle compensation, ni avoir effectué des heures supplémentaires pouvant y donner lieu. Dans ces conditions, c'est à bon droit que le Tribunal a considéré que l'appelant avait manqué de manière répétée à ses obligations non seulement lorsqu'il était arrivé sur son lieu de travail après 08h00, mais également lorsqu'il n'était pas connecté sur son poste de travail à ce moment-là. Aucune appréciation erronée des preuves ne peut être reprochée au Tribunal et celui-ci n'a encore moins versé dans l'arbitraire à ce propos. Il reste à examiner si les manquements susvisés pouvaient justifier, le 30 novembre 2011, le licenciement de l'appelant avec effet immédiat.

E. 4.2.2

En l'espèce, le contrat cadre de travail temporaire signé par l'appelant prévoyait expressément que celui-ci devait adopter un comportement irréprochable à l'égard du locataire de services et notamment qu'il devait faire preuve d'une ponctualité sans faille. Le contrat énonçait que la violation de cette obligation pouvait constituer une cause de licenciement pour justes motifs, au sens de l'art. 337 CO.

- 14/16 -

C/4857/2012-5 Les témoins entendus par le Tribunal ont confirmé que le chef d'équipe de l'intimée informait les nouveaux collaborateurs des contraintes particulières liées aux horaires. Ils ont notamment précisé que le client de l'intimée se montrait pointilleux à ce sujet. Devant le Tribunal, l'appelant a lui-même reconnu avoir reçu les informations sur la nécessité d'être ponctuel. Il a notamment expliqué que si son ordinateur n'était pas ouvert à 08h00 le matin, il ignorait s'il avait reçu des courriels et n'avait pas accès aux outils lui permettant d'effectuer son travail. Dans ces conditions, force est de constater que la ponctualité était une des obligations importantes que l'appelant était tenu de respecter, et que celui-ci ne pouvait l'ignorer. Au cours de son audition, l'un des témoins a d'ailleurs rapporté que lors de l'une de ses arrivées tardives, l'appelant n'avait pas été admis à travailler sur le site de l'entreprise locataire de services et qu'il avait dû retourner dans les locaux de l'intimée. Pour sa part, le chef d'équipe de l'intimée a rapporté que les retards de l'intimé posaient des problèmes d'organisation, puisqu'ils avaient pour effet de reporter le travail sur une autre personne, et qu'ils nuisaient à l'image de l'intimée auprès de son client. Les arrivées tardives répétées de l'appelant sur son lieu de travail ne constituaient dès lors pas un manquement anodin à ses obligations, même si elles n'excédaient pas quelques minutes. Comme l'a retenu le Tribunal, ces retards répétés constituent au contraire un manquement d'une certaine gravité, susceptible de justifier un licenciement avec effet immédiat pour justes motifs, notamment si un tel licenciement est précédé d'un avertissement, conformément aux principes rappelés ci-dessus.

E. 4.2.3

A cet égard, il est établi que les retards de l'intimé lui ont valu de nombreux rappels à l'ordre oraux et écrits de la part de l'intimée et de son client. Le licenciement lui-même a été précédé de trois avertissements formels, précisant chacun que l'appelant serait licencié avec effet immédiat en cas de nouveau retard. Dans ces conditions, il faut admettre que l'intimée a suffisamment averti l'appelant avant de mettre un terme aux relations de travail en raison de ses arrivées tardives. Il n'est par ailleurs pas contesté que le jour même où l'intimée a signifié à l'appelant son licenciement avec effet immédiat, soit le 30 novembre 2011, celui-ci était à nouveau arrivé sur son lieu de travail après 08h00. On ne saurait dès lors reprocher à l'intimée d'avoir tardé à communiquer à l'appelant sa décision de le licencier avec effet immédiat. Avec raison, les premiers juges ont considéré qu'on ne pouvait pas davantage exiger de l'intimée qu'elle notifie à l'appelant un licenciement ordinaire et qu'elle tolère la poursuite des relations de travail pour la durée du délai de congé applicable, qui était en l'occurrence de deux mois. Le fait que l'appelant n'ait pas réagi favorablement aux nombreux rappels et avertissements qui lui ont été adressés, arrivant encore en retard à deux reprises au moins au mois de novembre 2011, ne permettait plus à l'intimée de compter sur une amélioration de la ponctualité de l'appelant. Or, comme relevé ci-dessus, les retards de l'appelant entraînaient non seulement pour elle des difficultés d'organisation, mais étaient

- 15/16 -

C/4857/2012-5 également préjudiciables à son image auprès de son client. Dans ses écritures d'appel, l'appelant admet également que ses arrivées tardives étaient susceptibles d'entraîner des pénalités financières pour son employeur. Contrairement à ce que celui-ci soutient, le fait que de telles pénalités n'aient en l'espèce pas été concrètement infligées à l'intimée ne permet cependant pas d'exclure que l'appelant puisse être licencié pour justes motifs en relation avec ce qui précède. En l'occurrence, on ne pouvait notamment pas exiger de l'intimée qu'elle attende de subir un préjudice effectif et supplémentaire en raison des arrivées tardives de l'appelant, ni qu'elle prenne plus longtemps le risque d'un tel préjudice, avant de pouvoir se séparer de l'appelant avec effet immédiat. D'une manière générale, le fait que l'intimée ait fait preuve de patience envers l'appelant, multipliant les rappels et les avertissements, ne doit pas lui porter préjudice. Comme les premiers juges, il faut ainsi admettre que le rapport de confiance entre les parties était définitivement rompu lors de la dernière arrivée tardive de l'appelant et que l'intimée était alors fondée à lui signifier son licenciement avec effet immédiat.

E. 4.3

Le licenciement avec effet immédiat de l'appelant étant fondé sur de justes motifs, c'est à bon droit que le Tribunal a débouté celui-ci de ses prétentions en paiement du salaire contractuel pendant le délai de congé, en paiement d'une indemnité pour licenciement immédiat injustifié, ainsi que de ses conclusions tendant à la remise de fiches de salaire pour la période postérieure à la date du licenciement. Le jugement entrepris sera intégralement confirmé.

E. 5

La valeur litigieuse étant inférieure à 50'000 fr., la procédure est gratuite. Il n'est perçu aucun frais ni alloué de dépens (art. 71 du Règlement fixant le tarif des frais en matière civile, RS Ge E 1 05.10; art 19 al. 3 let. c et 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 16/16 -

C/4857/2012-5 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté par A_____ contre le jugement JTPH/326/2013 rendu le 10 octobre 2013 par le Tribunal des Prud'hommes dans la cause C/4857/2012-5. Au fond : Confirme ce jugement. Dit qu'il n'est pas perçu de frais ni alloué de dépens. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Madame Alix FRANCOTTE CONUS, présidente; Madame Denise BOEX, juge employeur, Madame Béatrice BESSE, juge salariée, Madame Véronique BULUNDWE, 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.