

GE_GERICHTE CAPH/72/2008 vom 11. April 2008

GE Cour de justice, 2008-04-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_72_2008

FR: GE_GERICHTE CAPH/72/2008 du 11 avril 2008

IT: GE_GERICHTE CAPH/72/2008 del 11 aprile 2008

Regeste

Résumé: La Cour relève qu'il est clairement établi notamment par les pièces produites, soit les avertissements écrits adressés à T, que ce dernier n'a jamais respecté les horaires contractuellement convenus, arrivant continuellement en retard, voire s'absentant sans autorisation préalable. T a, en outre, reçu de nombreux avertissements oraux, sans que son comportement ne s'en améliore pour autant. Une telle attitude dans une toute petite entreprise, comportant deux personnes actives seulement, compromet très vite la bonne marche de celle-ci et était donc de nature à provoquer une rupture totale du lien de confiance entre l'employeur et l'employé. Le jugement entrepris est en conséquence confirmé en tant qu'il a validé la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail pour justes motifs.

Erwägungen

E. 1

Les appel et appel incident sont recevables dans la mesure où ils ont été déposés dans les forme et délai prévus par la loi (art. 59 de la loi sur la juridiction des prud'hommes).

E. 2

S'agissant des nouveaux chefs de demande de T___, ils sont manifestement irrecevables, pour n'avoir pas été soumis aux premiers juges.

Selon l'article 312 de la Loi de procédure civile (ci-après LPC), applicable à titre supplétif à la procédure prud'homale (art. 11 LJP) et qui consacre le principe de l'immutabilité du litige, le juge d'appel ne peut statuer sur aucun chef de demande qui n'a pas été soumis aux premiers juges. (CAPH du 2 juin 1997, cause

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/2141/2007 - 1 - 6 -

* COUR D'APPEL *

X/806/96 ; BERTOSSA/GAILLARD/GUYET/SCHMIDT, Commentaire de la Loi de procédure civile genevoise ad art. 312).

Les critiques formulées par l'appelant contre son précédent mandataire sont d'ailleurs infondées en tant qu'il lui reproche d'avoir oublié de faire valoir l'ensemble de ses prétentions. En effet, au début de l'audience de comparution personnelle, l'appelant a expressément récapitulé aussi bien la nature de chaque prétention et le montant réclamé, que le montant total qu'il estimait lui être dû. Cela montre que le Tribunal s'est bien aperçu de la petite divergence entre l'écriture de demande émanant du syndicat et le formulaire pré-imprimé. L'appelant aurait alors eu tout loisir de faire état d'autres prétentions si telle

avait été sa volonté.

E. 3

Concernant l'état de santé de l'appelant à l'audience du 12 mars 2008, il y a lieu de relever que le certificat médical, dont une copie a été versée au dossier, ne fait état que d'une incapacité de travail et non pas d'une incapacité de s'expliquer devant une juridiction civile. À cela s'ajoute que, le dossier étant instruit et les parties s'étant exprimées par l'intermédiaire de leurs conseils et par écrit, aucune question de fond n'a été posée à l'appelant.

E. 4.1

Selon 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 (ATF du 29.06.1999, SARB 2000 p. 923).

Doivent être considérés comme de justes motifs les faits propres à détruire la confiance qu'impliquent dans leur essence les rapports de travail ou à l'ébranler de telle façon que la poursuite du travail ne peut plus être exigée et qu'il n'y a d'autre issue que la résiliation immédiate du contrat (ATF du 29.06.1999, SARB 2000 p. 923 ; ATF du 23.12.1998, JAR 1999 p. 271 ; ATF du 2.9.1993, SJ 1995 p. 806 ; ATF 116 II 142 c. 5c ; ATF 112 II 41 c. 3a ; ATF 108 II 444 c. 2).

Les motifs d'une résiliation immédiate sont donnés lorsque les conditions essentielles de nature objective ou personnelle à la base de la conclusion du contrat de travail ont disparu (ATF 101 I a. 545 c. 2c). C'est notamment le cas lorsqu'une partie viole gravement ses obligations découlant du contrat de travail (ATF du 11.10.1994, JAR 1995 p. 193). Les faits invoqués doivent objectivement revêtir une certaine gravité (ATF 116 II 145 c. 5a) ; (ATF 111 II 245 c. 3) et le renvoi immédiat constitue une « ultima ratio » par rapport à l'éventualité d'un congé ordinaire, qui ne peut être admise que si la situation exclut de manière

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/2141/2007 - 1 - 7 -

* COUR D'APPEL *

absolue la continuation des rapports de travail jusqu'au terme ordinaire du contrat (CAPH du 4.05.1993, H. c/ S., cause No VII/187/92).

Seuls des manquements particulièrement graves du travailleur à ses obligations découlant de son contrat de travail, en particulier à son obligation d'exécuter le travail ou son devoir de fidélité (321a CO), justifient la résiliation immédiate du contrat (ATF du 29.06.1999, SARB 2000 p. 923 ; ATF du 21.10.1996, SJ 1997 p. 149 ; ATF 117 II 72 c. 3). Le comportement du travailleur doit être apprécié de manière globale même si les manquements pris séparément ne présentent pas chacun un caractère de gravité suffisant pour justifier une résiliation abrupte du contrat de travail (CAPH du 30.03.1999, JAR 2000 p. 131). La fonction et les responsabilités du travailleur, la nature et la durée des rapports contractuels, le genre et la gravité des griefs articulés par l'employeur, la longueur du délai

de congé ordinaire sont autant de critères qui doivent être pris en considération (ATF 23.12.1998, JAR 1999 p. 271 ; ATF 111 II 245 c. 3 ; ATF 104 II 28 c. 1).

Lorsque le manquement est moins grave, il peut néanmoins donner lieu à une résiliation immédiate du contrat de travail 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).

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 doit prendre 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 127 III 351 consid. 4a p. 354; 116 II 145 consid. 6a p. 150).

E. 4.2

Il est clairement établi notamment par les pièces produites, soit les avertissements écrits adressés à l'appelant, que ce dernier n'a jamais respecté les horaires

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/2141/2007 - 1 - 8 -

* COUR D'APPEL *

contractuellement convenus, arrivant continuellement en retard au travail, voire s'absentant sans autorisation préalable, parfois sans même avertir l'employeur. Il ressort des différents courriers de l'employeur, non contestés par l'employé, que ce dernier a reçu en outre de nombreux avertissements oraux, mais qu'aucune réelle amélioration de son comportement n'est intervenue.

E___ étant une toute petite entreprise, comportant deux personnes actives seulement, soit B___ et l'appelant, il tombe sous le sens qu'une attitude telle celle adoptée par l'employé, en compromet vite la bonne marche, voire même l'existence. Selon que B___ était présente ou absente, non seulement le travail ne se faisait pas, mais l'atelier n'était pas ouvert, avec toutes les conséquences négatives que cela pouvait engendrer sur le plan commercial. Il est en effet notoire que de nombreux clients amènent leur véhicule dans un garage ou une carrosserie avant d'aller travailler, de sorte qu'une ouverture tardive comporte pour eux des inconvénients majeurs.

Une telle situation était donc de nature à provoquer une rupture totale du lien de confiance entre l'employeur et l'employé.

Le courrier de l'appelant du 6 août 2006, par ailleurs sans lien aucun avec la décision de licenciement, dès lors que E___ n'en avait pas eu connaissance, montre bien que T___ n'acceptait pas de recevoir des instructions de la part de l'employeur, en particulier concernant les jours de congés et les horaires.

Il apparaît en définitive que E___ s'est montrée aussi compréhensive que patiente à l'égard de l'employé, allant jusqu'à renoncer à un premier renvoi, qui valait d'ailleurs, sans doute ni contestation possible, menace de licenciement en cas de nouvelles contraventions aux obligations contractuelles.

Le jugement entrepris sera en conséquence confirmé en tant qu'il a validé la résiliation du contrat de travail pour de justes motifs.

E. 4.3

Le Tribunal des prud'hommes a retenu que les parties avaient soumis leur relation contractuelle à la Convention collective de travail de l'industrie suisse de la carrosserie.

Cette constatation n'est pas critiquable et rien ne justifie de revenir sur ce point.

Les relations de travail ayant pris fin le 8 septembre 2006 et l'appelant ayant perçu son salaire jusqu'à cette date (mémoire d'appel, p. 5 ch. 2, 3e alinéa), aucun solde n'est dû à ce titre.

E. 5

Restent à examiner les autres prétentions que l'appelant a fait valoir devant le Tribunal des prud'hommes, dans la mesure où elles sont encore litigieuses.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/2141/2007 - 1 - 9 -

* COUR D'APPEL *

E. 5.1

Tel n'est pas le cas en ce qui concerne les heures supplémentaires, l'appelant ayant accepté le jugement sur ce point.

E. 5.2

Concernant l'indemnité pour vacances non prises jusqu'au licenciement, l'appelant reconnaît dans son écriture d'appel qu'il a bénéficié de 14 jours de vacances entre le 1er janvier et le 8 septembre 2006. Le Tribunal a retenu que l'appelant pouvait prétendre à 13,8 jours de vacances, d'où un solde négatif de 0,2 jours. L'appelant avait encore bénéficié, outre d'un jour de congé payé en relation avec le décès de son père, de trois jours et demi supplémentaires, soit les 18 janvier, 26 mai et 31 juillet 2006 ainsi qu'une demi-journée isolée. Toutefois, dès lors que l'employeur n'avait pas tenu de décompte régulier du solde des vacances, il n'y avait pas lieu d'astreindre l'employé à rembourser plus que les 0,2 jours de vacances prises en trop, représentant 36 fr.90.

Dans sa demande introductive d'instance, l'appelant avait réclamé un montant de 359 fr. 41 à ce titre, prétentions confirmées en audience de comparution personnelle. En appel seulement, l'appelant a augmenté ses prétentions à 1'108 fr. 50. Or, la Cour d'appel a dit,

sous chiffre 2 ci-dessus, que toute amplification de la demande était exclue en deuxième instance.

Quant à l'indemnité pour vacances non prises durant le délai de congé, elle n'a pas à être examinée, dès lors que le licenciement immédiat a été admis.

Il en va de même avec le 13e salaire, prétention non soumise aux premiers juges.

E. 6

L'employeur demande, à titre reconventionnel, que l'employé soit condamné à lui rembourser non seulement les 3,5 jours de congé supplémentaire dont il avait bénéficié, mais également les sept jours durant lesquels il avait été rémunéré, sans travailler, l'entreprise ayant dû être fermée du 10 au 18 août 2006.

Cette argumentation ne saurait être suivie. Concernant les 3,5 jours de congé, la Cour d'appel fait sien le raisonnement des premiers juges concernant l'absence de planning sérieux des vacances. Pour ce qui est de la fermeture de l'entreprise, l'on ne voit pas comment et pourquoi l'appelant devrait être pénalisé a posteriori en raison d'une fermeture dont il n'a manifestement pas été informé à l'avance.

Le jugement entrepris sera en conséquence confirmé en tous points.

E. 7

La Cour d'appel renoncera au prononcé d'une amende et à l'allocation de dépens, afin de tenir compte de la situation particulière de l'appelant.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/2141/2007 - 1 - 10 -

* COUR D'APPEL *

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