

# **GE\_GERICHTE CAPH/80/2009 vom 19. Mai 2009**

GE Cour de justice, 2009-05-19, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_80\\_2009](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_80_2009)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/80/2009 du 19 mai 2009

IT: GE\_GERICHTE CAPH/80/2009 del 19 maggio 2009

## **Regeste**

Résumé: Appelée à se prononcer sur la justification d'un licenciement immédiat, laquelle avait été déniée par les premiers juges, la Cour en vient à la conclusion que le fait pour un travailleur de cracher au visage de son patron dans le cadre d'un climat tendu et en réponse à une discussion houleuse, ne saurait justifier un licenciement immédiat. En effet, la Cour s'appuie sur l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, soit notamment, l'absence d'avertissement préalable, les incompatibilités d'humeur entre les protagonistes et le climat délétère imputable aux deux parties. Partant la Cour confirme intégralement le jugement entrepris.

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Déposé selon la forme et dans le délai prescrits par l'art. 59 al. 1 et 2 LJP, l'appel est recevable.

### **E. 2**

Il n'est à juste titre pas contesté que les parties ont été liées par un contrat de travail, régi par la Convention collective de travail genevoise pour les métiers de ferblantier et installateur sanitaire édition 2005 (CCT) et par le Code des obligations.

Le contrat a été conclu verbalement, ce qui est admissible, puisque ni la CCT ni le Code des obligations n'imposent la forme écrite.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/7176/2005 - 1 - 11 -

\* COUR D'APPEL \*

L'art. 2.01 CCT fixe en principe à 40 heures par semaine l'horaire de travail, qui doit s'exécuter entre 07 et 18 heures ; les heures supplémentaires éventuellement exécutées sont rémunérées selon les modalités prescrites par l'art. 3.04 CCT. Le salaire est calculé sur un base horaire, il est payable en principe tous les 14 jours, mais il peut aussi être payé mensuellement (art. 3.01 et 3.03 CCT). La convention prescrit le versement d'un treizième salaire (art. 3.13 CCT). Le travailleur a droit à des vacances dont la durée est déterminée par le nombre de jours travaillés pendant l'exercice écoulé (art. 4.01 CCT) ; par ailleurs, le manque à gagner résultant de jours fériés doit être compensé par une indemnité (art. 4.02 CCT). L'art. 5.03 CCT énumère les obligations respectives de l'employeur et du travailleur.

La Convention prescrit que, sous réserve d'une résiliation intervenant pour de justes motifs, le contrat peut être résilié à partir de la deuxième année de travail avec un délai d'un mois pour la fin d'un mois (art. 2.05 CCT). A teneur de l'art. 337 CO, les parties peuvent en

tout temps résilier le contrat immédiatement, pour de justes motifs, c'est-à-dire lorsque la confiance mutuelle que présuppose l'exécution régulière du contrat est détruite par le fait de l'une ou de l'autre partie, au point que la continuation du contrat ne peut plus être exigée (ATF 101 Ia 545 ; ATF 104 II 28 ; JdT 1978 I 514). Seul un manquement particulièrement grave du travailleur autorise une résiliation immédiate ; si le manquement est moins grave, il doit être précédé d'avertissements de l'employeur (ATF 112 II 41 ; ATF 116 II 145 ; JdT 1990 I 578 ; ATF 117 II 560 ; JdT 1993 I 548 ; ATF 121 III 467).

### **E. 3**

En l'espèce, le congé est motivé par l'incident du 15 mars 2005 ainsi que par l'insubordination fréquemment manifestée de l'employé et le dénigrement auquel il s'était livré auprès de la clientèle. Tels que présentés par l'appelante, les griefs adressés à l'employé apparaissent graves. Il sied toutefois d'examiner dans quelle mesure ils trouvent appui dans la présente procédure, l'appelante ayant, sur ce point, la charge d'en démontrer l'existence.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/7176/2005 - 1 - 12 -

\* COUR D'APPEL \*

S'il ressort de l'instruction que les relations entre l'intimé et son supérieur B\_\_\_\_\_ étaient en effet tendues, il n'est toutefois pas démontré que cette situation soit imputable, entièrement ou même de manière prépondérante, au précité. Il ne peut en effet être exclu que les différends qui ont opposé les deux hommes résultent d'une certaine incompatibilité de caractère. Si l'on se réfère aux griefs formulés par l'employeur, il faut considérer que le comportement de l'employé lorsque son patron ne lui a remis qu'une paire de salopettes n'est pas déterminant, d'une part en raison des circonstances personnelles que traversait alors le précité, et aussi parce que la convention collective prévoit une remise plus fréquente de vêtements de travail aux employés. La plupart des autres griefs énumérés par l'employeur ne sont pas corroborés par la procédure. Il est toutefois acquis que l'employé, arrivé en septembre 2004 avec trois heures de retard chez une cliente, a refusé de faire le travail et qu'il est reparti ; de même il est établi qu'il a refusé de se rendre chez un client parce que son horaire était terminé, en déclarant, de manière critiquable, que son patron ne lui payait pas ses heures supplémentaires. Ces comportements ne sont pas admissibles, ils tombent en particulier sous le coup de l'art. 5.03 de la CCT, qui prescrit entre autres au travailleur de se conformer aux instructions de son employeur, mais ce sont toutefois des manquements de gravité moyenne, qui devaient engendrer des avertissements. Or, l'instruction de la cause a révélé que B\_\_\_\_\_ faisait fréquemment des observations aux employés, mais elle n'a pas démontré que des avertissements aient été formellement donnés à l'intimé, visant spécifiquement les événements ci-dessus décrits. De surcroît, hormis le courrier de résiliation envoyé durant le temps d'essai, résiliation à laquelle il a été renoncé, les remarques du supérieur étaient formulées verbalement et la procédure ne contient pas trace d'un quelconque avertissement écrit visant des griefs particuliers. On ne saurait donc admettre que les manquements ci-dessus rappelés suffisent à justifier un licenciement immédiat. D'ailleurs B\_\_\_\_\_ lui-même admet bien que, le 15 mars 2005, lorsqu'il voulait s'entretenir avec l'intimé dans son bureau, ce n'était pas pour lui signifier son congé (déclaration de B\_\_\_\_\_ en audience de comparution personnelle le 25 mars 2009).

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/7176/2005 - 1 - 13 -

\* COUR D'APPEL \*

#### **E. 4**

Quant à l'altercation 15 mars 2005, il doit être tenu pour acquis que l'intimé a craché en direction du visage de son chef. Ce point ressort des déclarations des témoins de la scène (D\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_ ) et des considérants en fait de la décision de la Chambre pénale du 28 août 2006 (pièce 11 déf). Ce comportement est évidemment inacceptable, mais il ne faut pas omettre le contexte particulièrement tendu dans lequel le geste incriminé est intervenu, à savoir une discussion houleuse entre les deux protagonistes. B\_\_\_\_\_ avait choisi d'initier cette discussion à l'heure de la pose de midi en présence de tiers, et par la suite il a riposté au geste de l'intimé en lui donnant un coup de poing au visage puis en le menaçant avec une barre de fer. Dès lors, compte tenu de l'ensemble de ces circonstances, la Cour d'appel admettra, à l'instar des premiers juges, que l'employeur n'avait pas de justes motifs de licenciement avec effet immédiat. Il convient ainsi d'approuver les considérants du jugement, qui alloue à l'intimé - sur la base d'un salaire horaire brut de 33 fr. 80 et en application des art. 2.01, 2.05, 3.01, 3.13,

#### **E. 4.01**

et 4.02 de la CCT – la somme réclamée de 6'018 fr. 60, afin de ne pas allouer un montant supérieur en vertu du principe "ne ultra petita" ! C'est en effet une somme de 6'406 fr. 81 qui aurait pu être allouée, soit : le salaire pour la période du 15 mars au 11 avril 2005, représentant 5'306 fr. 60 bruts, y compris une heure et demie retenue à tort durant la 11ème semaine de l'exercice ; le solde de l'indemnité pour vacances non prises en nature, soit 508 fr. 35, le solde du troisième salaire, soit 490 fr. 46 et le paiement de trois heures retenues à tort pour le 9ème semaine de l'exercice, soit 101 fr. 40.

#### **E. 5**

En ce qui concerne les déductions opérées par l'employeur pour des heures qui n'auraient pas été effectuées durant les 9ème et 11ème semaines de l'exercice, l'appelante, - qui en principe payait l'intimé sur la foi des relevés qu'il présentait, - n'a pas rapporté la preuve qu'elle était fondée à procéder aux déductions litigieuses. En effet, devant les contestations de l'employé, aucune pièce ni aucun témoignage ne viennent corroborer le point de vue de l'appelante, et ce pas plus en appel qu'en première instance.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/7176/2005 - 1 - 14 -

\* COUR D'APPEL \*

L'employeur entend aussi déduire du salaire dû une somme de 1'000 fr. à titre de réparation du dommage qui lui a été causé, car le 22 novembre 2004 l'employé a endommagé un véhicule de l'entreprise, alors qu'il était au volant et sortait d'un parking. La somme précitée correspond à la franchise contractuelle. Les premiers juges ont rappelé sur cette question la jurisprudence et la doctrine applicables et ils en ont tiré de manière pertinente la conclusion qu'en l'espèce l'employeur n'était pas fondé à obtenir de l'intimé la somme de 1'000 fr. à titre de réparation du dommage causé. La Cour d'appel ne peut que faire sienne la décision entreprise, étant précisé que l'instruction en appel n'a apporté aucun élément nouveau à cet

égard.

L'appelante entend enfin déduire une somme de 176 fr. du salaire de l'employé parce que ce dernier n'aurait pas restitué la totalité du matériel qui lui était confié. Une liste d'objets a été dressée le 17 mars 2005 par M\_\_\_\_\_, alors employé de l'appelante (pièce 8 déf), et cette dernière soutient qu'il s'agit des outils non représentés à la fin des rapports de travail. Cette prétention est contestée et l'appelante n'a pas été en mesure de faire entendre l'auteur de la liste précitée, pour qu'il en confirme l'exactitude, parce que cet employé a aujourd'hui définitivement quitté la Suisse. Par conséquent, le bien fondé de cette prétention de l'employeur n'est pas plus démontré en appel qu'en première instance et le jugement sera aussi confirmé sur ce point.

#### **E. 6**

En définitive le jugement est entièrement confirmé, étant précisé qu'en fonction de la valeur litigieuse, aucun émolument n'a été requis de l'appelante.

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