

GE_GERICHTE C/13699/2004 vom 22. November 2005

GE Cour de justice, 2005-11-22, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_13699_2004

FR: GE_GERICHTE C/13699/2004 du 22 novembre 2005

IT: GE_GERICHTE C/13699/2004 del 22 novembre 2005

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; PERSONNEL DE NETTOYAGE; CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL; APPRÉCIATION ANTICIPÉE DES PREUVES; RÉSILIATION IMMÉDIATE; JUSTE MOTIF; BAGARRE ; SALAIRE MINIMUM; SUPPLÉMENT DE SALAIRE; CAISSE DE CHÔMAGE; SUBROGATION LÉGALE; INTERVENTION(PROCÉDURE); GRATUITÉ DE LA PROCÉDURE; ÉMOLUMENT DE JUSTICE | T, nettoyeur, est licencié avec effet immédiat pour s'être emporté et avoir tordu le bras d'une secrétaire. La Cour confirme le jugement du Tribunal considérant que le licenciement immédiat n'était pas justifié, s'agissant d'un événement isolé sur 13 ans de services. Le salaire minimal pour travailleur qualifié sans CFC avec responsabilité d'encadrement est applicable et les calculs du Tribunal sont confirmés. | CO.337; LJP.11; LJP.76; LJP.78; LPC.196; CCT.4

Erwägungen

E. 1.1

Interjeté dans les forme et délai prévus par la loi (art. 59 de la Loi sur la Juridiction des prud'hommes, ci-après LJP), dès lors que le jugement n° TRPH/151/2005 du 9 mars 2005 a été notifié à l'appelante par pli LSI le 11 mars 2005, son appel formé le 11 avril 2005 est recevable. Il en va de même pour le mémoire réponse et appel incident, ainsi que le mémoire réponse sur appel incident (déposé dans le délai de 30 jours imparti par le courrier du 7 juillet 2005, reçu le lendemain par E_____).

E. 1.2

Les CCT GESP sont applicables aux relations contractuelles des parties au litige, comme l'a déjà constaté le Tribunal dans le jugement querellé. Ces conventions collectives permettent notamment de déterminer le salaire horaire minimum des employés dans le secteur du nettoyage, en fonction de leur formation, de leur expérience ainsi que de leur activité.

E. 2

La Cour examinera tout d'abord la requête de T_____, tendant à l'audition de deux témoins, afin d'établir qu'il était bien chef d'équipe à plein temps.

E. 2.1

Aux termes de l'art. 31 al. 2 LJP, les parties qui veulent faire entendre des témoins doivent en déposer la liste au greffe quinze jours avant l'audience de comparution personnelle des parties. L'exigence du respect de ce délai vise à permettre au greffe de convoquer les témoins à temps, d'une part, et d'éviter l'effet de surprise de la partie adverse, d'autre part, conformément au principe général de l'égalité de traitement.

E. 2.2

En l'occurrence, l'intimé principal reconnaît avoir fait parvenir sa liste de témoins tardivement, puisqu'elle a été déposée le 5 novembre 2004, soit moins de 15 jours avant l'audience suivante. On peut déplorer, dans le cadre de la procédure prud'homale régie par la maxime d'office (art. 29 LJP), qu'une liste de témoins soit rejetée au seul motif qu'elle est tardive, sans autre motivation. Cela dit, dans le cas d'espèce, le travailleur n'a pas mentionné d'argument à l'appui de son retard. De plus, le refus d'auditionner les deux témoins n'a eu, en tous les cas, aucune incidence sur les droits de l'employé, dans la mesure où le jugement attaqué aurait été de toute façon confirmé sur ce point, pour les motifs ci-après. C'est donc à juste titre, et par appréciation anticipée des preuves, que le Tribunal a refusé de procéder à des enquêtes qui apparaissaient d'emblée inutiles à la résolution du litige, et le jugement sera confirmé sur ce point.

E. 3

E._____ conteste devoir les montants relatifs au licenciement immédiat retenus par le Tribunal.

E. 3.1

Lorsque la résiliation immédiate du contrat est injustifiée, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'expiration du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée (art. 337c al. 1 du Code des Obligations, ci-après CO). Une infraction pénale commise au détriment de l'employeur constitue ordinairement, dans le cadre des exigences posées par l'art. 337 CO, un juste motif de résiliation immédiate du contrat de travail (ATF 117 II 560, consid. 3b). Il n'en va pas de même pour une infraction commise au détriment de tiers; on ne verra un juste motif dans une telle circonstance, que si celle-ci revêt une gravité particulière, lorsqu'elle porte atteinte à la réputation de l'entreprise, ou supprime l'estime des collaborateurs à l'endroit du travailleur fautif (ATF du 22 février 1996 en la cause 4C.271/1995; Streiff/von Kaenel, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5ème éd., n. 5a in fine ad art. 337 CO). Dans l'arrêt 4C.346/2002, cité par l'appelante, le Tribunal fédéral considère le licenciement immédiat justifié, en précisant que des actes de violences contre des collaborateurs, constituent en tous les cas un motif justificatif de licenciement immédiat, lorsqu'ils atteignent un certain seuil de gravité.

E. 3.2

En cas de résiliation immédiate injustifiée, le juge peut en outre condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant en tenant compte de toutes les circonstances. Elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 337c al. 3 CO).

E. 3.3

À l'appui de ses conclusions, l'appelante principale considère qu'elle a recouru au licenciement immédiat contre T._____ de manière justifiée, conformément à son devoir de préserver la santé de ses collaborateurs (art. 328 CO), de sorte qu'elle ne lui doit ni son salaire jusqu'à l'échéance du délai de congé ordinaire, ni d'indemnité pour résiliation immédiate injustifiée. Le travailleur a, selon elle, adopté un comportement qui témoigne de son incapacité à se maîtriser et qui pouvait mettre en danger la santé de ses collègues. Elle souligne qu'en agissant de la sorte, l'intimé s'est rendu coupable d'une voie de fait, sanctionnée par le Code Pénal (art. 126 CP). À ce titre, elle estime le jugement injuste et contraire à la jurisprudence récente du Tribunal fédéral, qui avait reconnu qu'il était tout à

fait possible de licencier avec effet immédiat un travailleur ayant molesté l'un de ses collègues et ce, même si l'agression avait eu lieu hors de l'entreprise (ATF du 14 janvier 2003, 4C.346/2002). Tout d'abord, on ne voit pas bien en quoi l'art. 328 CO serait de nature à justifier le licenciement immédiat de T_____. En effet, l'appelante n'a pas démontré que le comportement, certes répréhensible du travailleur en date du 17 septembre 2003, aurait été de nature à ruiner de manière irrémédiable les rapports de confiance entre elle et l'employé, de sorte que cet agissement ne pouvait être suivi que d'un licenciement immédiat et non d'un licenciement ordinaire ou d'un avertissement. De plus, s'agissant d'un acte isolé dans les treize années de service du travailleur, il est difficile d'admettre que ce dernier représentait soudainement un danger pour la santé de ses collègues. Ensuite, la jurisprudence citée par l'appelante n'est pas pertinente dans le cas d'espèce. En effet, cette dernière traite d'un cas où le travailleur incriminé a gravement blessé un de ses collègues, puisque ce dernier a eu un tympan perforé, et une de ses pommettes meurtrie, au point qu'il a dû être traité médicalement. E_____ admettant dans ses écritures que T_____ n'a commis qu'une voie de fait sur la personne de B_____, le seuil de gravité justifiant le licenciement immédiat n'est pas atteint, puisqu'il est sans commune mesure avec celui énuméré par la jurisprudence citée. De plus, le fait que la secrétaire a été découragée de porter plainte parce qu'il fallait attendre plus d'une demi-heure au poste de police, peut être considéré comme un indice de ce que l'incident du 17 septembre 2003 n'était pas si intolérable pour elle. Enfin, T_____ a commis une voie de fait, non pas sur la personne de l'employeur, mais sur une de ses collègues. L'appelante n'a pas démontré en quoi il aurait de la sorte, porté atteinte à la réputation de l'entreprise (l'altercation s'est produite dans des bureaux fermés) ou que l'estime de ses collaborateurs à son endroit aurait disparu. Au vu de ce qui précède, la Cour de céans rejette les conclusions de E_____ sur ce point et confirme que le licenciement immédiat intervenu était injustifié.

E. 3.4

Au sujet de l'indemnité pour licenciement injustifié accordée par le Tribunal à l'employé, elle n'a pas été contestée par l'appelante quant à son montant. Partant, vu que le licenciement immédiat injustifié a été confirmé, la Cour de céans fait sien le raisonnement du Tribunal, dont le jugement sera confirmé sur ce point.

E. 4

T_____ conteste la classification professionnelle de ses activités admise par le Tribunal et réclame le paiement d'un salaire correspondant à celui de « chef d'équipe » en tant que « personnel d'encadrement technique », soit en catégorie I, et ce, depuis 1999 jusqu'à l'échéance de son délai de congé, soit le 31 mars 2004.

E. 4.1

La CCT GESP, édition 1998-1999, s'applique à tous les travailleurs de l'entreprise (art. 2 ch. 2). La catégorie I contient le personnel d'encadrement technique, soit le chef d'équipe (art. 4), et la catégorie II, le personnel nettoyant avec ou sans qualifications. Le salaire du personnel d'encadrement technique est hors grille de salaires (annexe 2), et le personnel à temps complet, sans CFC mais avec quatre ans d'expérience, doit être rémunéré au salaire horaire brut minimum de fr. 19.20. La CCT GESP, édition 2000-2002, n'est pas applicable au personnel administratif. À son art. 4, elle précise que la catégorie I contient le chef d'équipe à plein temps, et la catégorie III, le personnel sans qualification, mais au bénéfice de quatre années d'activité à plein temps dans l'entreprise. Le personnel d'encadrement

technique (catégorie I) est hors grille de salaires (annexe) et le salaire horaire brut minimum pour le personnel à temps complet, sans CFC mais ayant quatre années d'activité à plein temps dans l'entreprise (catégorie III), est fixé à fr. 19.20 minimum. Selon le contrat de travail du travailleur du 2 mai 2002, il se trouve en catégorie III. La CCT GESP édition 2003-2006, ne s'applique ni au personnel administratif, ni au personnel d'encadrement (art. 2 ch. 2). Le nettoyeur en bâtiment qualifié (art. 4, nettoyeur en bâtiment ayant au moins quatre ans d'activités dans la branche en tant que nettoyeur, sans CFC) se trouve dans la catégorie II. Le salaire horaire brut minimum, pour le nettoyeur en bâtiment qualifié, est fixé à fr. 21.- (annexe). Pour la supervision, en tant que chef d'équipe, sont prévus des suppléments bruts sur le salaire horaire (qui peut relever de n'importe quelle catégorie), de fr. 1.- lorsque le nombre de subordonnés se monte de 3 à 5 personnes, de fr. 2.- de 6 à 9 personnes et de fr. 3.- pour 10 personnes et plus.

E. 4.2

En premier lieu, il sera relevé que le contrat signé par T_____ le 10 mai 2002, paraît conforme aux dispositions applicable lors de son établissement. Les déclarations du travailleur selon lesquelles il ne l'aurait pas lu et qu'il ne voulait pas le signer ne sont pas crédibles et ne seront pas retenues par la Cour. Cela dit, il ne s'agit pas d'un point déterminant. En second lieu, comme l'expose E_____ à juste titre, au vu des CCT GESP susmentionnées, dans l'hypothèse où le statut de T_____ en tant que personnel « d'encadrement » serait admis, il ne pourrait pas s'appuyer sur celles-ci pour défendre un minimum salarial, dès lors qu'elle ne fixent pas de rémunération minimale pour les cadres (salaire hors grille). L'argument de l'intimé en tant qu'il a exercé son activité de chef d'équipe à plein temps n'y change rien. À l'inverse, si l'intimé était considéré en tant que personnel « œuvrant », il pourrait, tout au plus, se prévaloir de la rémunération minimale imposée par les CCT GESP pour le personnel de ce type (« nettoyeur au bénéfice d'une expérience professionnelle »), à savoir fr. 19.20 pour les années 1999 à 2002, et fr. 21.- pour l'année 2003. Si l'on examine l'hypothèse à teneur de laquelle le travailleur serait considéré comme personnel « œuvrant », on parvient au résultat suivant : En l'espèce, il a été établi que T_____ a pu bénéficier d'un salaire horaire de fr. 21.40 de 1999 à 2001, et de fr. 22.20 pour les années 2002 à 2003 (ainsi qu'une indemnité de vacances de 10,64% au surplus). Ainsi de 1999 à 2002, le travailleur a été rémunéré au-delà des minima prévus par les CCT GESP pour un travailleur qualifié sans CFC, ce qui s'explique par le fait qu'il exerçait un certain travail d'encadrement. En revanche, à teneur de la CCT GESP, édition 2003-2006, l'appelant incident ayant sous ses ordres environ huit collaborateurs, il aurait dû percevoir un salaire horaire minimum de fr. 23.-, dès le 1^{er} janvier 2003 (fr. 21.- + fr. 2.-), donc de fr. 0.80.- supérieur à ce qu'il a effectivement perçu, mais le Tribunal en a précisément tenu compte. En conclusion, le Tribunal a, à juste titre, tenu compte de la situation particulière de T_____ dans son jugement qui sera confirmé sur ce point.

E. 5

A_____, partie intervenante aux côtés de l'intimé principal, a persisté dans ses conclusions prise en première instance, soit au paiement de l'appelante principal à lui verser la somme nette de fr. 3'831.45 avec intérêts à 6% à compter du 6 septembre 2004, en remboursement des indemnités versées au demandeur pour le mois de mars 2004. En tant que la Caisse est subrogée dans les droits de l'intimé principal selon l'art. 29 al.2 de la Loi sur l'assurance-chômage (ci-après LACI) pour le mois de mars 2004, et qu'au vu de ce qui précède le demandeur a droit au paiement de son salaire pour cette période, il sera fait droit

aux conclusions de A_____ et E_____ sera déboutée sur ce point.

E. 6

A_____ a également conclu, en cas de déboutement de E_____, à la condamnation de cette dernière aux dépens de l'instance.

E. 6.1

L'art. 76 al. 1 LJP consacre la gratuité de la procédure. Cependant, l'art. 60 LJP déroge à ce principe en prévoyant un émolument de mise au rôle en cas d'appel, conformément au tarif fixé par l'Etat, lorsque le montant litigieux excède fr. 30'000.-. À teneur de l'art. 78 al. 1 LJP, les indemnités aux témoins, les frais d'expertises demandées par les parties et l'émolument d'appel sont mis à la charge de la partie qui succombe, à moins que le Tribunal ou la Cour n'en décide autrement. De par sa formulation, l'art. 78 al.1 LJP laisse dans tous les cas un large pouvoir d'appréciation au juge en matière de répartition des frais. Le juge peut en outre mettre les dépens et les frais de justice à la charge de la partie qui plaide de manière téméraire (art. 76 al. 1 in medio LJP). La témérité sous-entend que la démarche du plaideur est dénuée de toute chance de succès ou qu'une partie se comporte de manière inadmissible pendant la procédure (cf. également l'art. 40 LPC). Si une demande n'a pratiquement aucune chance d'aboutir, elle n'est pas encore téméraire (Mémorial 1990, p. 2943). En cas de témérité grave, le juge peut en outre infliger une amende de fr. 2'000.- au maximum (art. 76 al. 1 in fine LJP). À l'exception du cas du plaideur téméraire, la procédure prud'homale ne prévoit pas le versement de dépens comprenant une participation aux frais d'avocat d'une des parties. Ce postulat découle du principe de la comparution personnelle des parties en matière prud'homale, la représentation par avocat demeurant exceptionnelle (arts. 12 et 13 LJP; ATF du 20 décembre 1994 en la cause 4P.250/1994). Les droits des parties sont en effet réputés suffisamment sauvegardés par la maxime d'office (art. 29 LJP et 343 al. 4 CO). Une partie souhaitant l'assistance d'un avocat est donc censée, à teneur du droit actuel prendre les frais découlant à sa charge (note d' Aubert in SJ 1987, p. 574).

E. 6.2

En l'occurrence, la valeur litigieuse d'appel s'élevait à fr. 41'805.95, de sorte que l'appelante principal a dû verser un émolument de fr. 400.-, en date du 26 avril 2005. Pour sa part, T_____ s'est acquitté d'un émolument de fr. 800.-, en tant qu'appelant incident pour une valeur litigieuse supérieure à fr. 50'000.-. Les deux parties ont été déboutées de l'essentiel de leurs conclusions, de sorte qu'elles seront chacune condamnées à supporter ces frais. Il s'agit de la seule dérogation à la gratuité envisageable dans le cas d'espèce, puisque la condition de témérité n'est pas remplie. En effet, la démarche de l'appelante n'était pas dénuée de toute chance de succès et elle ne s'est pas comportée de manière inadmissible pendant la procédure. Par conséquent la Cour rejette la requête de A_____ sur ce point.