

# **GE\_GERICHTE C/16728/2004 vom 20. Oktober 2005**

GE Cour de justice, 2005-10-20, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_16728\\_2004](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_16728_2004)

FR: GE\_GERICHTE C/16728/2004 du 20 octobre 2005

IT: GE\_GERICHTE C/16728/2004 del 20 ottobre 2005

## **Regeste**

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; GARAGE(ENTREPRISE); MODIFICATION(EN GÉNÉRAL); RÉPRIMANDE; RÉSILIATION IMMÉDIATE; JUSTE MOTIF | Préparateur de véhicules destinés à la location, T a refusé de partager son temps d'activité entre le site où il opérait à plein temps et un autre site, distant du premier. E SA lui a signifié successivement deux avertissements écrits l'invitant à se conformer aux nouvelles instructions sous peine de licenciement immédiat. T s'est déclaré prêt à accepter les changements proposés moyennant augmentation de son salaire. E SA l'a licencié avec effet immédiat. Condamnée à payer une indemnité de ce chef à T en première instance, elle appelle de cette décision. La Cour admet que la distinction entre des instructions données dans le cadre du contrat de travail et des modifications unilatérales de celui-ci est parfois délicate, en particulier lorsque la description contractuelle du poste est sommaire. Dans un tel cas, il convient de rechercher, en tenant compte de toutes les circonstances du cas d'espèce, si l'employeur pouvait unilatéralement modifier l'affectation de l'employé ou son lieu de travail, ce qui suppose encore que la décision prise repose sur des considérations économiques convaincantes. A l'issue de l'examen de la réglementation interne, la Cour confirme que tel était bien le cas en l'espèce, mais E SA n'était pas pour autant légitimée à résilier immédiatement le contrat de travail : le refus d'obtempérer de T ne constituait nullement une violation grave de son devoir de fidélité, propre à rompre définitivement la confiance nécessaire entre les parties. | CO.337

## **Erwägungen**

### **E. 1**

L'appel est recevable, ayant été interjeté dans le délai et suivant la forme prescrits (art. 56 al. 1, 59 LJP). 2.1. Selon l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat de travail en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment considérées comme tels, 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. De nature exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. Les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance constituant le fondement du rapport de travail (ATF 124 III 24 cons. 3/c). Seul un manquement particulièrement grave justifie un licenciement immédiat ; si la faute est moins lourde, elle peut seulement entraîner une résiliation immédiate dans l'hypothèse d'une réitération malgré un avertissement (ATF 121 III 467 cons. 4/d et les réf ; STAEHELIN, Commentaire zurichois, n. 9-10, 14 ad art. 337 CO). Conformément à l'art. 8 CC, la preuve d'un juste motif incombe à la partie qui dénonce le contrat (STAEHELIN, op. cit, n. 42 ad art. 337 CO). 2.2. Le rapport de subordination caractérisant le contrat de travail confère à l'employeur le droit de donner des

instructions à l'employé, qui est tenu de les observer dans les limites de la bonne foi, comme le rappelle l'art. 321d CO (VISCHER, *Der Arbeitsvertrag*, Schweizerisches Privatrecht, Vol. III/4, 3<sup>ème</sup> éd. p. 138). La distinction entre des instructions données dans le cadre du contrat de travail et des modifications unilatérales de ce dernier est cependant souvent délicate, en particulier lorsque la description contractuelle du poste reste sommaire. Dans une telle hypothèse, il convient de rechercher, en tenant compte de toutes les circonstances du cas d'espèce, si l'employeur peut changer unilatéralement l'affectation de l'employé ou son lieu de travail, ce qui suppose encore que la décision prise repose sur des considérations économiques convaincantes (AUBERT, *Commentaire romand*, n. 2-4 ad art. 321d CO; VISCHER, *op. cit.* p. 145). 2.3. En son art. 6.3, le Manuel du Personnel de l'appelante lui permet d'établir des plans de travail détaillés pour chacun de ses collaborateurs, destinés à assurer un service optimal à la clientèle. Elle a ainsi la faculté de modifier les tâches confiées à un employé, pour autant que la décision repose sur des raisons économiques valables, ce qui était bien le cas en l'espèce puisque le chiffre d'affaires des véhicules utilitaires avait diminué. Le refus de l'appelant d'obtempérer l'autorisait sans nul doute à dénoncer le contrat de travail. Reste à déterminer si elle pouvait licencier son collaborateur avec effet immédiat, même après deux avertissements écrits. Le Tribunal a répondu négativement à la question et son analyse doit être approuvée. Le droit de l'employeur de donner des instructions à l'employé se situe en interaction avec le devoir de fidélité de l'employé. Or, une résiliation immédiate ne se conçoit qu'en présence d'une violation grave du devoir de fidélité (VISCHER, *op. cit.* p. 139, 256), condition qui ne se trouvait pas réalisée dans le cas d'espèce. En outre et comme les premiers juges l'ont relevé, l'appelant avait jusque là donné entière satisfaction dans l'exécution de son travail. La sanction, même précédée de mises en garde, se révélait donc disproportionnée. On ne saurait en dernier lieu admettre que le comportement de l'appelant a eu pour effet de rompre définitivement les rapports de confiance entre les parties. Les considérations qui précèdent conduisent à la confirmation du jugement, s'agissant de la condamnation pécuniaire.

### **E. 3**

Le Tribunal a d'autre part considéré avec raison que l'employeur devait délivrer au demandeur un certificat comprenant une appréciation de son travail, qui ne paraît avoir suscité aucune critique jusqu'aux événements du mois d'avril 2004.

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