

GE_GERICHTE C/17378/2013 vom 17. Dezember 2014

GE Cour de justice, 2014-12-17, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_17378_2013

FR: GE_GERICHTE C/17378/2013 du 17 décembre 2014

IT: GE_GERICHTE C/17378/2013 del 17 dicembre 2014

Regeste

CONDITION DE RECEVABILITÉ; RÉSILIATION IMMÉDIATE | CO.337; CO.337c; CPC.311

Erwägungen

E. 1

L'intimé conclut à l'irrecevabilité de l'appel, au motif que les conclusions prises par l'appelante sont de nature purement cassatoire.

E. 1.1

L'appel est recevable contre les décisions incidentes et finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC), rendues dans des causes dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. au dernier état des conclusions de première instance (art. 308 al. 2 CPC). Le litige, dont la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr., est soumis à la procédure simplifiée (art. 243 al. 1 CPC).

E. 1.2

L'appel doit être formé par un mémoire écrit et motivé, adressé au greffe de la Cour et comporter les conclusions de l'appelant (art. 311 al. 1 CPC; arrêt du Tribunal fédéral 4A_587/2012 du 9 janvier 2013 consid. 2; Jeandin, in CPC, Code de Procédure civile commenté, Bohnet/Haldy/Jeandin/Schweizer/ Tappy [éd.] Bâle, 2011, n° 2 ad art. 311). Les conclusions doivent indiquer sur quels points la partie appelante demande la modification ou l'annulation de la décision attaquée; en principe, ces conclusions doivent être libellées de telle manière que l'autorité d'appel puisse, s'il y a lieu, les incorporer sans modification au dispositif de sa propre décision. Elles doivent être formulées clairement, de manière à éviter toute hésitation sur l'objet de la demande (arrêts du Tribunal fédéral 4A_587/2012 du 9 janvier 2013 consid. 2; 4P.228/2003 du 19 janvier 2004 consid. 2.2 dont la teneur reste applicable sous le CPC [Jeandin op.cit., n° 2 ad art. 311; Tappy, in CPC, Code de Procédure civile commenté, Bohnet/Haldy/ Jeandin/Schweizer/ Tappy [éd.] Bâle, 2011, n° 11 ad art.221]). Compte tenu du fait que l'appel ordinaire a un effet réformatoire, l'appelant ne saurait – sous peine d'irrecevabilité – se limiter à conclure à l'annulation de la décision attaquée mais devra au contraire, prendre des conclusions au fond permettant à l'instance d'appel de statuer à nouveau (Jeandin, op. cit., n° 4 ad art. 311). Il convient cependant de relever que compte tenu de la volonté du législateur de consacrer, dans le cadre de la procédure simplifiée, une procédure accessible à des non-juristes, il ne faudrait pas sanctionner sans nécessité des maladresses de formulation, mais tenir les conclusions pour exprimées avec une clarté suffisante pour autant qu'on puisse comprendre en lisant la demande ce que le demandeur réclame exactement (Tappy, op. cit., n° 11 ad. art. 244). Que la cause soit soumise à la maxime des débats ou à la maxime inquisitoire, il incombe au

recourant de motiver son appel (art. 311 al. 1 CPC), c'est-à-dire de démontrer le caractère erroné de la motivation attaquée. Pour satisfaire à cette exigence, il ne lui suffit cependant pas de renvoyer aux moyens soulevés en première instance, ni de se livrer à des critiques toutes générales de la décision attaquée. Sa motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que le recourant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 c. 4.3.1.).

E. 1.3

La Chambre de céans revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC).

E. 1.4

En l'espèce, compte tenu du montant des prétentions émises en première instance par le travailleur, supérieur à 10'000 fr. (art. 91 et 308 al. 2 CPC), la voie de l'appel est ouverte. Les conclusions prises par l'appelante tendent à l'annulation du jugement entrepris et au rejet de la demande en paiement introduite par l'intimé dans son ensemble. Ces conclusions libératoires sont parfaitement claires et partant recevables. Cela étant, l'appelante n'a formulé aucun grief relatif au chiffre 4 du dispositif dont elle sollicite l'annulation, avec déboutement de l'intimé. Ces conclusions, non motivées sur ce point, sont irrecevables. Interjeté dans le délai et selon la forme prescrits par la loi (art. 130, 131, 142 al. 1 et 3, 308 al. 1 let. a, 311 al. 1), l'appel est pour le surplus recevable.

E. 2

L'appelante fait grief au Tribunal d'avoir violé l'art. 337 CO, en considérant que le licenciement immédiat était injustifié par les circonstances d'espèce. Selon elle, les injures et menaces proférées à l'encontre de C_____, alors que le comportement de ce dernier était exempt de tout reproche, constituait un juste motif de licenciement immédiat, notamment au vu de la gravité des menaces, du fait qu'elles aient été dirigées contre un supérieur hiérarchique et devant des tiers. 2.1.1 Selon l'art. 337 al. 1 1ère phrase CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment considérées 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 (art. 337 al. 2 CO). En règle générale, seule une violation particulièrement grave des obligations contractuelles peut justifier une telle résiliation; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 213 consid. 3.1). La jurisprudence a souligné que, lorsqu'un employé porte sérieusement atteinte aux droits de la personnalité de l'un de ses collègues, il viole gravement une des obligations découlant du contrat de travail (art. 321a CO), de sorte qu'une résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO peut s'imposer (arrêt du Tribunal fédéral 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.1; ATF 127 III 351 consid. 4b/dd et les références citées). Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs, qui constitue une mesure exceptionnelle, doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28 consid. 4.1). Elle n'est pas destinée à sanctionner un comportement isolé et à procurer à l'employeur une satisfaction (arrêts du Tribunal fédéral 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.1; 4A_507/2010 du 2 décembre 2010 consid. 3.2 et ATF 129 III 380 consid. 3.1 p. 383). La gravité de l'infraction ne saurait ainsi entraîner à elle seule l'application de l'art. 337 al. 1 CO. Ce qui est déterminant, c'est

que les faits invoqués à l'appui d'une résiliation immédiate aient entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (arrêts du Tribunal fédéral 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.1; 4A_507/2010 consid. 3.2; ATF 130 III 213 consid. 3.1 et 127 III 153 consid. 1c). 2.1.2 Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 in initio CO) et il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC); à cet effet, il prendra 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 (arrêt du Tribunal fédéral 4A_333/2009 du 3 décembre 2009 consid. 2.2; ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 et 130 III 28 consid. 4.1). C'est à l'employeur qui entend se prévaloir de justes motifs de licenciement immédiat de démontrer leur existence (arrêts du Tribunal fédéral 4C_303/2005 du 1^{er} décembre 2005 consid. 2.1; 4C.174/2003 du 27 octobre 2003, consid. 3.2.3 et les références citées; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3e éd., 2004, n° 13 ad art. 337 CO).

E. 3

3.1 Un acte agressif, une menace, voire des insultes, peut, selon les circonstances, justifier ou non un licenciement immédiat (arrêts du Tribunal fédéral 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.3; 4C.435/2004 du 2 février 2005 consid. 4.4; 4C.247/2006 déjà cité consid. 2.6). Il a été jugé que le licenciement immédiat était justifié concernant un employé ayant menacé un collègue de lui " faire la peau ", cette menace étant formulée alors que, depuis longtemps, l'employé avait une attitude qualifiée d'inadmissible à l'égard de ce collègue, consistant en des disputes quotidiennes, des injures et même en une agression physique. Dans les circonstances examinées, les propos proférés ont été considérés comme ayant un caractère particulièrement inquiétant (ATF 127 III 351 consid. 4/b/dd). Le rapport de confiance a également été considéré comme rompu lorsque le comportement de l'employé à l'origine de la résiliation immédiate a eu pour conséquence une perte d'autorité de l'employeur. Cela peut être le cas, selon les circonstances, lorsque l'employé injurie son employeur devant tout le personnel d'une petite entreprise réuni (arrêt 4C.435/2004 du 2 février 2005 consid. 4.4). A également été jugé qu'un avertissement aurait été nécessaire (et le licenciement immédiat justifié uniquement à cette condition) dans le cas d'une altercation, sur un chantier de construction, entre un employé et son collègue, le premier ayant tiré violemment les cheveux du second, avant de l'extirper hors de l'habitacle du véhicule automobile qu'il conduisait, la main empoignant toujours sa chevelure. L'attitude de l'employé, certes hostile au sein de son groupe de travail, ne revêtait pas un caractère particulièrement inquiétant et son comportement, bien que peu respectueux de son collègue, n'était pas de nature, dans les circonstances d'espèce, à porter gravement atteinte à la personnalité de celui-ci (arrêt 4C.331/2005 du 16 décembre 2005 consid. 2.2.1). Il convient toutefois de garder à l'esprit qu'au vu du large pouvoir d'appréciation laissé au juge, la comparaison entre le cas de l'examen et d'autres décisions judiciaires doit être effectuée avec circonspection (arrêts du Tribunal fédéral 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.2; 4C.247/2006 du 27 octobre 2006 consid. 2.6).

E. 3.2

En l'espèce, le licenciement intervenu le 4 juin 2013 a été donné à la suite d'une altercation survenue quelques jours auparavant entre l'intimé et le contremaître du chantier. Alors que le premier considérait être autorisé à rentrer chez lui, le second lui reprochait d'avoir quitté son lieu de travail sans permission. S'en est suivie une vive discussion dans le cadre de

laquelle le ton est monté de part et d'autre. D'après les témoins ayant assisté à la scène, l'intimé a rapidement adopté un langage particulièrement injurieux et aurait menacé le contremaître, sans toutefois en venir aux mains. Il n'est en revanche pas établi que le contremaître, bien qu'il ait également haussé le ton, ait proféré des insultes en retour. Dans ce contexte, l'attitude adoptée par l'intimé à l'égard du contremaître s'explique davantage par un état d'énervement créé par le malentendu de la veille et une perte de maîtrise que par une intention malveillante de nuire à son chef, respectivement à son employeur. Les insultes et la menace de se faire "péter la gueule", qui sont au demeurant courantes lors d'une dispute, ne dénotent pas d'une gravité inquiétante dans la mesure où elles ont été proférées sous le coup de la colère sans être suivies d'actes déplacés. La dispute n'a duré que quelques instants et a finalement cessé sans qu'aucune intervention externe ne soit nécessaire. Les parties, ainsi que l'ensemble des ouvriers, ont aussitôt repris le travail. Pris isolément, ce comportement n'atteint pas un seuil de gravité suffisant pour revêtir un caractère particulièrement inquiétant, ce d'autant plus que l'intimé ne faisait généralement pas preuve d'une attitude hostile particulière. En outre, il ne ressort pas des faits de la cause que l'altercation litigieuse ait produit un grave impact sur la personnalité de C_____, lequel a pu reprendre son travail normalement sans émettre de doléances particulières. Le fait qu'il subisse un sentiment désagréable du fait que la dispute se soit produite en présence de tiers n'est pas suffisant à engendrer une grave atteinte à sa personnalité. Par ailleurs, qualifiée de "discussion un peu forte", voire de "discussion méchante" par les témoins directs, l'altercation ne saurait à elle seule entraîner une perte de l'autorité du contremaître vis-à-vis de ses ouvriers ou de tiers, étant rappelé que le litige s'inscrit dans le cadre bien particulier d'un chantier de construction, où, comme relevé par les premiers juges, une certaine rudesse a cours. La dispute ne semble d'ailleurs pas avoir marqué les ouvriers présents, l'un d'entre eux ne se souvenant même plus du litige, mise à part la survenance d'une discussion un peu forte. Par conséquent, force est de constater que le comportement de l'intimé, bien que peu respectueux envers C_____, n'était pas de nature, dans les circonstances d'espèce, à porter gravement atteinte à la personnalité de celui-ci ni à son autorité. Au demeurant, aucun élément du dossier ne permet de retenir, contrairement à ce que soutient l'appelante, que celle-ci ait dûment averti son employé du caractère répréhensible de son comportement au sein de l'entreprise. En conséquence, il n'est pas établi que le manquement de l'intimé a été répété en dépit d'un avertissement suffisant donné par l'employeur, dûment notifié et comportant la menace claire d'un licenciement immédiat. Par ailleurs, l'appelante n'a pas non plus établi, ni même rendu vraisemblable que l'intimé était susceptible de lui causer d'autres dommages jusqu'à la fin de leurs relations contractuelles. Au vu de ce qui précède, les propos injurieux et menaçants tenus le 31 mai 2013 par l'intimé ne constituent pas un manquement si grave à ses devoirs qu'ils justifiaient un licenciement immédiat. Il s'ensuit que le licenciement notifié le 4 juin 2013 à l'intimé n'était pas justifié, comme les premiers juges l'ont retenu.

E. 4

4.1 Aux termes de l'art. 337c al. 1 CO, lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée. Cette disposition fait naître une créance en dommages-intérêts : le contrat prend fin en fait et en droit (ATF 117 II 270 ; 135 III 405). Après le temps d'essai, le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de

service, de trois mois ultérieurement (art. 335c al. 1 CO).

E. 4.2

En l'espèce, il est constant que les parties sont liées par un contrat de travail depuis le 1^{er} mars 2011. Il n'est pas contesté que le salaire de l'intimé s'élevait à 5'620 fr., versé treize fois l'an, au moment de la résiliation du 4 juin 2013. Si le contrat de travail avait été résilié de manière ordinaire, il serait arrivé à échéance le 31 août 2013. Partant, l'intimé a droit à son salaire ainsi qu'à une partie de son 13^{ème} salaire calculée pro rata temporis jusqu'au 31 août 2013. Les montants alloués par les premiers juges, non contestés par l'appelante même à titre subsidiaire, sont corrects et seront confirmés.

E. 5

La procédure est gratuite (art. 114 let. c CPC). Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 1 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé par A_____ SA contre le jugement du Tribunal des prud'hommes JTPH/218/2014 du 5 juin 2014, sauf en ce qui concerne l'annulation du chiffre 4 du dispositif dudit jugement. Au fond : Confirme le jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Dit que la procédure est gratuite. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Pauline ERARD, présidente; Monsieur Roberto SPINELLI, juge employeur; Monsieur Yves DUPRÉ, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière. Indication des voies de recours et valeur litigieuse : Le Tribunal fédéral connaît, comme juridiction ordinaire de recours, des recours en matière civile ; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 72 à 77 et 90 ss de la loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF ; RS 173.110). Il connaît également des recours constitutionnels subsidiaires ; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 113 à 119 et 90 ss LTF. Dans les deux cas, le recours motivé doit être formé dans les trente jours qui suivent la notification de l'expédition complète de l'arrêt attaqué. L'art. 119 al. 1 LTF prévoit que si une partie forme un recours ordinaire et un recours constitutionnel, elle doit déposer les deux recours dans un seul mémoire. Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14. Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF inférieure à 15'000.- fr.

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