

GE_GERICHTE C/1998/2004 vom 11. Februar 2005

GE Cour de justice, 2005-02-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_1998_2004

FR: GE_GERICHTE C/1998/2004 du 11 février 2005

IT: GE_GERICHTE C/1998/2004 del 11 febbraio 2005

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; AVIATION CIVILE; RÉSILIATION IMMÉDIATE; JUSTE MOTIF; INSULTE; SOMMATION | T a, à plusieurs reprises, insulté ses supérieurs. Ces comportements ont fait l'objet de rapports et avertissements. Par ailleurs, T, dépourvu du permis ad hoc, a conduit un véhicule sur le tarmac. Il a également à plusieurs reprises été averti pour avoir refusé de se plier aux ordres donnés par ses supérieurs. Le licenciement immédiat, survenu après un nouveau refus de T d'exécuter les ordres donnés par ses supérieurs, était justifié, le lien de confiance étant définitivement rompu. | CO.337; CO.337c.al1

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans les forme et délai prévus par la loi (art. 59 de la Loi sur la juridiction des prud'hommes), l'appel de T _____ est recevable, dès lors que le jugement a été reçu le 13 juillet 2004, et l'acte d'appel déposé le 30 juillet 2004.

E. 2

T _____ réclame la somme brute de fr. 3'000.- à titre de délai de congé et fr. 400.- à titre de solde de salaire dû pour le mois de novembre 2003.

E. 2.1

En matière de contrat de travail, la loi en vigueur repose sur le principe de la liberté du congé. Chaque partie a le droit de résilier sans indication de motif un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée. Elle doit cependant respecter les termes et délais, ainsi que les autres règles énoncées aux articles 336 et suivants CO. L'employeur et le travailleur peuvent néanmoins résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 er CO). 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 (art. 337 al. 2 CO). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28, consid. 4.1; ATF 127 III 351, consid. 4; Wyler, Droit du travail, 2002, pp. 363 s.; Aubert, in Code des obligations I, Commentaire romand, 2003, § 3 ad art. 337 CO, p. 1781; Brunner/Bühler/ Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3ème éd., n. 1 ad art. 337c CO; Streiff/von Kaenel, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5ème éd., n. 3 ad art. 337 CO et les références citées). Selon la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Le juge apprécie librement s'il existe des justes motifs (art. 337 al. 3 CO). Il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). A 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 (ATF 130 III 28, consid. 4.1; ATF 127 III 351; ATF 116 II 145, consid. 6; Wyler, Droit du travail, 2002, pp. 363 s.; Aubert, in Code des obligations I, Commentaire romand, 2003, § 2 ad art. 337 CO, p. 1781). S'agissant de l'injure, il a été jugé qu'un tel manquement ne saurait être érigé en cause absolue de résiliation immédiate et justifiée du contrat de travail, mais il convient bien plutôt de le replacer dans son contexte pour en apprécier la gravité, sans égard au sort qui pourrait être réservé à une éventuelle poursuite pénale pour injures (ATF non publié du 11 septembre 1987). Cependant, l'injure grave proférée par le travailleur à l'adresse de l'employeur peut justifier le congé immédiat si les propos injurieux ne sont pas dus à un comportement non conforme au contrat ou à la loi de la part de l'employeur (cf. JAR 1992, p. 267). Seul un comportement particulièrement grave du travailleur autorise une résiliation immédiate; lorsque le comportement est moins grave, il doit être précédé de vains avertissements de l'employeur. La doctrine s'exprime de façon nuancée sur le nombre, le contenu et la portée des avertissements qui doivent nécessairement précéder un licenciement immédiat, lorsque le manquement imputable au travailleur n'est pas assez grave pour justifier un tel licenciement sans avertissement. L'examen des diverses opinions exprimées révèle qu'il n'existe pas de critère absolu dans le domaine considéré, eu égard à la diversité des situations envisageables. Lorsqu'il statue sur l'existence de justes motifs, le juge se prononce à la lumière de toutes les circonstances. La jurisprudence ne saurait donc poser de règles rigides sur le nombre et le contenu des avertissements dont la méconnaissance, par le travailleur, est susceptible de justifier un licenciement immédiat. Sont décisives, dans chaque cas particulier, entre autres circonstances, la nature, la gravité, la fréquence ou la durée des manquements reprochés au travailleur, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulés par l'employeur. Les juridictions cantonales disposent à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation. 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. 337 c al. 1 er CO). L'article 337 c al. 1 er CO fait naître une créance en dommages-intérêts : le contrat de travail prend fin en fait et en droit et le travailleur a en conséquence droit à son salaire, aux vacances, remplacées par des prestations en argent, et à la compensation des autres avantages résultant du contrat de travail, tels que les gratifications ou autres indemnités de départ (ATF 120 II 245; ATF 117 II 272, et les références citées).

E. 2.2

En l'espèce, il ressort des différentes pièces (pièces 3 et 5 déf.) et déclarations des témoins que T_____ a, à plusieurs reprises, notamment en date des 7 octobre et 19 novembre 2003, insulté ses supérieurs. Ces comportements inadéquats de l'appelant ont été sanctionnés par un rapport de méconduite et divers avertissements. Il a cependant été établi que T_____ n'avait pas tenu compte de ces avertissements et réitéré ses agissements, sans démontrer pour autant que les insultes auraient été proférées en raison d'un comportement non conforme au contrat ou à la loi de la part de son employeur. Il a également été admis que l'appelant avait eu d'autres agissements dans le cadre de ses rapports de services de nature à entraîner la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail; notamment, en conduisant un véhicule de la piste alors qu'il n'était pas en possession d'un "permis tarmac", en refusant volontairement de se rendre sur le vol Y__ à la demande d'un chef de machine ou encore en refusant de ramasser des cales qu'il avait lui-même

déposées. Ces différents comportements ont tous été sanctionnés par des avertissements écrits auxquels T_____ n'a pas fait opposition. En conclusion, la Cour de céans considère que le licenciement immédiat, notifié à l'appelant en date du 21 novembre 2003, est justifié au regard de l'ensemble des circonstances, et compte tenu des avertissements ayant précédé ledit licenciement; il apparaît en effet que le lien de confiance propre à la continuation des rapports de travail est définitivement rompu. Partant, T_____ n'a pas droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'expiration du délai de congé. Il convient, par conséquent, de débouter T_____ de toutes ses conclusions.

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