

GE_GERICHTE C/2087/2003 vom 13. Mai 2004

GE Cour de justice, 2004-05-13, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_2087_2003

FR: GE_GERICHTE C/2087/2003 du 13 mai 2004

IT: GE_GERICHTE C/2087/2003 del 13 maggio 2004

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; SURVEILLANCE(EN GÉNÉRAL);
SOMMATION; RÉSILIATION ; RÉSILIATION IMMÉDIATE; JUSTE MOTIF; DÉLAI
DE RÉSILIATION ; ABANDON D'EMPLOI ; FIDÉLITÉ; INDEMNITÉ(EN GÉNÉRAL)
| Engagé en qualité d'agent de sécurité professionnel depuis moins de deux mois, T a, par plaisanterie, déclenché une alarme avant de donner un contre-ordre, puis il s'est assoupi au cours de la même nuit de garde. Une lettre d'avertissement lui a été signifiée. Trois mois plus tard, E a établi un contrat de travail écrit pour formaliser son engagement. Six mois plus tard, T a déclaré résilier le contrat de travail dans le respect du délai légal de congé. Dans les jours suivants, il est arrivé deux fois en retard à son poste, et E SA l'a licencié avec effet immédiat, motif pris de l'attitude puérile de T, de l'avertissement qui lui avait été signifié, de l'utilisation non conforme du langage radio et de l'abandon de son poste. Outre le caractère d'ultima ratio que doit revêtir la résiliation immédiate du contrat de travail, la Cour rappelle que lorsqu'un congé ordinaire a déjà été signifié, on doit se montrer encore plus réservé quant à l'admission de justes motifs fondant un congé avec effet immédiat donné ultérieurement, et que plus la durée du contrat restant à courir après la signification du congé ordinaire est courte, plus il est possible d'exiger de la part de l'employeur la continuation des rapports de travail jusqu'à la fin du contrat. Dans le cas d'espèce, les comportements reprochés à T, qui avaient fait l'objet d'une lettre d'avertissement, n'étaient pas suffisamment graves pour justifier un congé immédiat, d'autant moins qu'en établissant un contrat écrit par la suite, E SA avait clairement indiqué qu'elle ne les considérait pas comme tels. De plus, l'avertissement ne comprenait pas la menace claire d'un licenciement immédiat en cas de récidive. Pour le reste, T n'avait pas abandonné son poste au sens de la loi. Il a donc bien droit à une indemnité pour licenciement immédiat injustifié. | CO.321a; CO.337; CO.337c

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans la forme et le délai prévus par la loi (art. 59 de la loi sur la juridiction des prud'hommes, ci-après: LJP), l'appel est recevable. Il n'est pas contesté que les parties étaient liées par un contrat de travail au sens des art. 319 et ss CO et que la juridiction spéciale des prud'hommes est compétente en l'espèce.

E. 2

L'appelante considère que les conditions d'une résiliation immédiate pour justes motifs sont réalisées.

E. 2.1

A teneur de l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1); sont notamment considérés comme des 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 (al. 2). Un juste motif est donc un fait propre à détruire la confiance qu'impliquent dans leur essence les rapports de travail, ou à les ébranler de telle façon que la poursuite du travail ne peut plus être exigée de celui qui a donné le congé. Cependant, seul un manquement particulièrement grave du travailleur autorise un licenciement immédiat. Un tel manquement suppose que le travailleur ait violé soit l'une de ses obligations au travail, soit son devoir de fidélité (WYLER, Droit du travail, p. 364). A teneur de l'art. 321a al.1 CO, le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur. Le manquement du travailleur doit être objectivement de nature à ruiner le rapport de confiance qui est une base essentielle du contrat de travail. A tout le moins sera-t-il de nature à ébranler le rapport de confiance à un tel point, qu'on ne saurait exiger d'un employeur la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance ordinaire d'un contrat de durée déterminée ou jusqu'au plus prochain terme de congé ordinaire pour un contrat de durée indéterminée (JT 1990 I 581 ; ATF 112 II 50). Le travailleur doit en particulier s'abstenir d'entreprendre tout ce qui pourrait causer un dommage économique à son employeur. Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al.3 CO). Les circonstances du cas particulier sont laissées à la libre appréciation du juge qui est tenu d'appliquer les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). Parmi les circonstances qu'il convient de prendre en considération figurent 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 116 II 145 cons. 6a). Une mauvaise prestation de travail ne suffit pas à justifier une résiliation immédiate, notamment lorsque le travailleur, pendant la durée du délai de résiliation, pourrait être engagé d'une autre manière dans l'entreprise (WYLER, op. cit., p. 369). Le licenciement immédiat constitue une ultima ratio par rapport à l'éventualité d'un congé ordinaire, qui ne peut être admise que si la situation exclut de manière absolue la continuation des rapports de travail jusqu'au terme ordinaire du contrat (Brunner/Bühler/Waeber, Commentaire du contrat de travail, 2^{ème} éd., num. 1 ad. 337c CO). En outre, lorsqu'un congé ordinaire a déjà été signifié, on doit se montrer encore plus réservé quant à l'admission de justes motifs fondant un congé avec effet immédiat donné ultérieurement (BL : OG 20.061995, baselland.ch). Plus la durée du contrat restant à courir après la signification du congé ordinaire est courte, plus il est possible d'exiger de la part de l'employeur la continuation jusqu'à la fin ordinaire des rapports de travail (TF 18.12.1996, SARB 1999 p.419; ATF 104 II 28 c. 2). Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il se reproduit malgré un avertissement (ATF 116 II 145 = JT 1990 I 578 ; ATF 117 II 560 = JT 1993 I 148). A cet égard, il convient de rappeler que l'avertissement, même formulé le plus clairement possible et contenant la menace du licenciement, n'a pas pour but de permettre ensuite à l'employeur de résilier le contrat de travail pour une peccadille (Wyler, op.cit., p. 364; ATF 127 III 153 = SJ 2001 I 505).

E. 2.2

Le comportement de l'intimé, soit ses absences des 17 et 28 novembre 2002, ses assouplissements dans la nuit du 15 au 16 février 2002 et son attitude juvénile, comprenant une fausse alarme, ne peuvent justifier un licenciement immédiat. En effet, aucun dommage économique résultant de ces comportements n'a été décrit par l'appelante et on ne saurait

admettre que lesdits comportements auraient engendré des conséquences telles que le lien de confiance entre les parties serait rompu dans une mesure telle qu'ils constitueraient à eux seuls un juste motif de licenciement. Cela est d'autant moins vraisemblable en l'espèce que, malgré les reproches élevés en février 2002, l'intimé s'est vu ultérieurement confirmé dans son statut d'agent de sécurité professionnel, au bénéfice de responsabilités accrues. De plus, l'intimé n'a reçu qu'un seul avertissement, en date du 20 février 2002, formulé vaguement et ne contenant pas la menace formelle d'un licenciement immédiat en cas de réitération. En conséquence, les absences reprochées en novembre 2002, qui ne sauraient être considérées comme graves, ne peuvent être mises en relation avec le courrier du 20 février 2002 pour justifier un licenciement immédiat, notamment en raison du temps écoulé entre ces deux événements. L'argumentation du Tribunal doit donc être confirmée et il y a lieu de retenir que l'appelante a résilié sans justes motifs le contrat de travail de l'intimé. Les conclusions chiffrées auxquelles sont parvenus les premiers juges ne sont pas contestées par les parties; au demeurant, rien ne permet de considérer qu'elles seraient entachées d'erreurs. Partant, la décision entreprise sera confirmée.

E. 3

Le licenciement immédiat étant injustifié, T_____ doit pouvoir bénéficier d'une indemnité en application de l'art 337c al 3 CO. La possibilité de supprimer cette créance en dommages-intérêts pour cause de faute concomitante, en dérogation à l'art. 44 CO, est contestée en doctrine. Certains l'admettent (WYLER, op. cit. p. 364; Brunner/Buhler/Waerber, op. cit, No 10 ad. 337c CO; STREIFF/VON KAENEL, OP. CIT. No 8 ad art. 337c CO), alors que d'autres la contestent (AUBERT, CO-R I, No1 ad art. 337c CO). Il reste néanmoins acquis que cette indemnité est due, sauf cas exceptionnels. En l'occurrence, les fautes de l'intimé, que l'appelante qualifie elle-même de comportement juvénile, ne constituent nullement un cas exceptionnel, de sorte que cette indemnité sera maintenue. La somme octroyée par le jugement entrepris, soit 2'000 fr. net, tient compte à la fois du temps d'activité restreint de l'employé au sein de l'appelante et de son comportement en général, qui n'est pas exempt de reproches. Elle sera par conséquent confirmée.

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