

GE_GERICHTE C/22522/2002 vom 4. Februar 2004

GE Cour de justice, 2004-02-04, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_22522_2002

FR: GE_GERICHTE C/22522/2002 du 4 février 2004

IT: GE_GERICHTE C/22522/2002 del 4 febbraio 2004

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; MÉDIA; TÉLÉCOMMUNICATION; VENDEUR(PROFESSION); RÉSILIATION IMMÉDIATE; JUSTE MOTIF; INDEMNITÉ(EN GÉNÉRAL); INDEMNITÉ DE VACANCES; CERTIFICAT DE TRAVAIL | T travaille pour E en tant que conseiller de vente. Il est licencié ordinairement, puis avec effet immédiat, au motif qu'il a contrevenu à son devoir de fidélité en favorisant les produits d'un sous-traitant au détriment de ceux de E. Le Tribunal constate que ce congé immédiat est injustifié, ce qui n'est pas contesté en appel. T a droit au paiement de son solde de vacances, E ne prouvant pas les chiffres avancés, et certaines inscriptions des absences alléguées de T ne portant pas son paraphe. Dans le cadre de la fixation de l'indemnité pour résiliation immédiate injustifiée, la Cour relève que T, qui allègue une entrave due au fait qu'il n'a pas immédiatement reçu son certificat de travail, a lui-même tardé à transmettre à E le projet que celle-ci avait requis afin de ne pas compromettre son avenir économique, et que ce n'est qu'avec la demande que T a rédigé un certificat de travail dithyrambique, que E ne pouvait pas accepter. La Cour tient également compte de ce que T a eu des problèmes familiaux de par ce licenciement, du caractère très spécifique de son travail, mais aussi de la courte durée des rapports de travail, de la résiliation ordinaire préalable du contrat et des reproches dont T avait fait l'objet de la part de ses collègues, de sorte que la Cour fixe l'indemnité pour résiliation immédiate injustifiée à deux mois de salaire. | CO.337c.al.3; LJP.78.al1

Erwägungen

E. 1

Interjetés dans les formes et délais prévus à l'art. 59 de la loi sur la juridiction des prud'hommes (LJP), les deux appels sont recevables.

E. 2

2.1.T_____ avait droit, selon son contrat de travail, à 23 jours de vacances par an et, d'après le règlement du personnel de E_____AG, à un forfait de 10 jours de congé par année en compensation des heures supplémentaires accomplies. Ces 33 jours de congé payés par an correspondent au nombre de jours qui figurent sur le plan de vacances 2002 produit par les parties, de sorte que, contrairement à ce que soutient témérement E_____AG, l'indication de ce chiffre de 33 n'est pas due à une erreur de dactylographie. Dès lors, force est d'admettre que l'intéressé avait droit, pour l'année 2002, à 33 jours de congé payés.

E. 2.2

Les parties s'accordent sur le fait que T_____ a pris 8 jours de vacances en février 2002. En revanche, E_____AG, alors qu'elle avait la charge, n'a pas établi que son ex-employé s'est

absenté 10 jours supplémentaires en avril 2002. En effet, sans avoir été contredit sur ce point, T_____ a affirmé que son père était décédé en juin 2002. En outre, l'inscription qui figure à cet égard sur le plan de travail que E_____AG a produit le 4 février 2004 devant la Cour de céans n'a aucune valeur probante, dans la mesure où, contrairement aux autres inscriptions concernant les vacances prises par l'intéressé, cette absence n'a pas été avalisée par le paraphe de T_____.

E. 2.3

Les 23 jours de vacances par an dont bénéficiait T_____ correspondent à 1,91 jour par mois ; jusqu'à la fin des rapports de travail, le 31 août 2002, soit pour 8 mois, cela représente 15,28 jours de vacances. Quant aux 10 jours de congé forfaitaires annuels auxquels T_____ avait droit également jusqu'à la fin des rapports de travail, ils représentent, pour 8 mois, 6,66 jours de congé. Si l'on déduit les 8 jours de vacances déjà pris par T_____ en février 2002, on arrive à un solde, en sa faveur, de 14 jours de jours de congé payés (15,28 jours + 6,66 jours = 21,94 jours (arrondis à 22 jours) - 8 jours = 14). La rémunération journalière de T_____ étant, selon E_____AG (cf. mémoire d'appel, p. 3), qui n'a pas été démentie sur ce point, de fr 476.- brut, c'est un total de fr 6'664.- brut qui doit lui être payé pour les jours de congé non pris. Dès lors que le Tribunal a alloué à ce titre à T_____ la somme de fr. 7'306.05, le jugement entrepris doit être modifié sur ce point.

E. 3

T_____, quant à lui, sollicite, comme en première instance, que lui soit versée une indemnité équivalant à 6 mois de salaire pour le licenciement immédiat injustifié dont il a été l'objet.

E. 3.1

Selon l'art. 337c al. 3 CO, en cas de licenciement immédiat injustifié, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité, et qui ne peut dépasser le montant correspondant à 6 mois de salaire du travailleur, dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances, parmi lesquelles figurent notamment la situation sociale et économique des deux parties, la gravité de l'atteinte à la personnalité de la partie congédiée, l'intensité et la durée des relations de travail antérieures au congé, la manière dont celui-ci a été donné, ainsi que la faute concomitante du travailleur ; aucun de ces facteurs n'est décisif en lui-même (ATF 123 III 391 consid. 3b/bb; 121 III 64 consid. 3c; 120 II 243 consid. 3e p. 248; 119 II 157 consid. 2b p. 161). L'indemnité, qui ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur, a une double finalité, punitive et réparatrice (ATF 123 III 391 consid. 3c). Elle ne fait pas partie du salaire déterminant au sens de l'art. 5 al. 2 LAVS et les cotisations sociales ne sont pas dues (ATF 123 V 5). Sauf circonstances particulières, l'indemnité est due dans tous les cas de licenciement immédiat injustifié (ATF 121 III 64 consid. 3c p. 68; 120 II 243 consid. 3e p. 247; 116 II 300 consid. 5a), même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage (ATF 123 III 391), l'allocation étant la règle et le refus l'exception (ATF 121 III 64 , c. 3c ; ATF 120 II 243 c. 3e). Les exceptions doivent être fondées sur les circonstances de chaque cas particulier; elles supposent l'absence de faute de l'employeur ou d'autres motifs qui ne sauraient être mis à sa charge (116 II 300 consid. 5a). Qu'il s'agisse du principe ou de la quotité de cette indemnité, le juge cantonal possède, de par la loi (art. 4 CC), un large pouvoir d'appréciation, qui conduit le Tribunal fédéral à ne substituer sa propre appréciation à celle de l'instance inférieure qu'avec une certaine retenue. Il n'interviendra que si la

décision s'écarter sans raison des règles établies par la doctrine et la jurisprudence en matière de libre appréciation ou lorsqu'elle s'appuie sur des faits qui, dans le cas particulier, ne devaient jouer aucun rôle ou encore lorsqu'elle n'a pas tenu compte d'éléments qui auraient absolument dû être pris en considération; il sanctionnera en outre les décisions rendues en vertu d'un tel pouvoir d'appréciation lorsqu'elles aboutissent à un résultat manifestement injuste ou à une iniquité choquante (ATF 121 III 64 consid. 3c; 119 II 157 consid. 2a in fine; 118 II 50 consid. 4 p. 55 s.; ATF 116 II 145 consid. 6a p. 149).

E. 3.2

En l'occurrence, T_____ a affirmé, sans avoir été contredit sur ce point, qu'en raison de la spécificité de son travail, soit spécialiste en vidéo-télécommunications, il lui a été très difficile de retrouver un emploi de même nature dans le canton de Genève. L'intéressé a également déclaré avoir été passablement entravé dans sa réinsertion professionnelle dans la mesure où son ex-employeur n'avait pas voulu lui délivrer de certificat de travail et avait refusé de lui communiquer ses bulletins de salaire, ce qui lui avait également causé des ennuis avec la CAISSE DE CHOMAGE et l'avait empêché de toucher des indemnités de chômage pendant 6 mois. Ces explications ont été confirmées par le représentant de la CAISSE DE CHOMAGE à l'audience du 4 février 2004 devant la Cour de céans.

Toutefois, il résulte de la procédure, que T_____ porte également une part de responsabilité concernant la délivrance du certificat de travail auquel il a droit. En effet, le 16 août 2002, E_____AG a adressé au conseil de son ex-employé un fax pour lui suggérer que T_____ rédige lui-même son certificat de travail et qu'il le lui fasse parvenir par son entremise, pour signature, et ce dans le but de ne pas compromettre l'avenir professionnel de l'intéressé, la société ne souhaitant pas mentionner dans ce document les circonstances dans lesquelles elle avait été amenée à mettre fin au contrat de travail. Ce fax est resté sans réponse, et c'est seulement dans sa demande déposée devant la juridiction des prud'hommes le 27 septembre 2002 que T_____ a proposé le contenu d'un certificat de travail que E_____AG a, à juste titre, refusé en raison des termes dithyrambiques utilisés qui ne correspondaient manifestement pas à la réalité. En outre, le 20 février 2003, l'avocat de E_____AG a fait parvenir au conseil de T_____ un certificat de travail, rédigé en langue française, document qui, en définitive, a été admis par le Tribunal des prud'hommes comme devant être délivré à T_____. Or, ce dernier, par l'intermédiaire de son conseil, a, par courrier du 12 mars 2003, refusé le certificat de travail tel qu'il lui était proposé, suggérant d'y apporter diverses modifications. Quoiqu'il en soit, si T_____ avait donné suite à la proposition de son ex-employeur du 16 août 2002 de rédiger lui-même son certificat de travail et qu'il l'avait fait dans des termes acceptables, il apparaît vraisemblable qu'il n'aurait pas eu à attendre 6 mois pour toucher ses premières indemnités de chômage, que ses recherches d'emploi s'en seraient trouvées facilitées et qu'il se serait moins focalisé sur la procédure qu'il avait intentée au prud'hommes. C'est également à juste titre que les premiers juges ont retenu la courte durée des relations contractuelles ayant lié les parties et le fait que le contrat de T_____ avait déjà été résilié pour son échéance normale lorsqu'il a été résilié de manière immédiate. En revanche, on ne saurait suivre le Tribunal lorsqu'il considère qu'en raison de la résiliation normale du contrat de travail de T_____ ayant précédé son licenciement immédiat injustifié, il n'y avait pas lieu de tenir compte des effets économiques liés à la réinsertion professionnelle et à la situation personnelle de l'intéressé, les conséquences en résultant étant les mêmes. En effet, pour la CAISSE DE CHOMAGE, comme pour les employeurs potentiels, un licenciement avec effet immédiat n'a pas la même signification et les mêmes conséquences qu'un congé donné dans le respect du préavis contractuel. Et de

fait, en raison de ce congé immédiat, T_____ a été pénalisé par la Caisse de Chômage de 35 jours d'indemnités. Par ailleurs, un licenciement immédiat d'un employé suppose, en principe, de la part de ce dernier l'accomplissement d'une faute suffisamment grave pour s'en séparer sur-le-champ, ce qui place l'intéressé dans une situation nettement moins favorable pour rechercher un emploi que s'il avait été licencié dans le respect du préavis contractuel. Doit également être retenu à la décharge de T_____ le fait que ce dernier a été confronté, de par son licenciement immédiat injustifié, à des problèmes financiers, compte tenu notamment de sa situation familiale, ayant à charge son épouse et ses deux enfants. Quant aux reproches dont T_____ a fait l'objet de la part de ses 3 collègues de travail, et qui ont joué également un certain rôle dans son licenciement immédiat, il est vrai que les premiers juges se sont contentés à cet égard d'une formule pour le moins lapidaire (« les nombreux reproches relevés à l'encontre du demandeur par ses collègues ne paraissent pas sans fondement aucun »). Toutefois, le jugement querellé énumère dans sa partie en fait la quasi totalité des griefs énoncés par les collègues de T_____, tels qu'il résultent, soit des pièces produites, soit des déclarations de dits collègues entendus comme témoins dans le cadre de la procédure. Le Tribunal pouvait, dès lors, tenir compte également de cet élément. Au vu des considérations qui précèdent, il se justifie d'octroyer à T_____ une indemnité pour licenciement abusif de fr. 15'000.-, correspondant à un peu moins de deux mois de salaire. Le jugement entrepris sera, dès lors, également réformé sur ce point.

E. 4

A teneur de l'art. 78 al. 1 LJP, les indemnités aux témoins (et, par analogie, celles versées aux interprètes), ainsi que l'émolument de mise au rôle, sont mis à la charge de la partie qui succombe. T_____ qui réclamait une indemnité pour licenciement immédiat injustifié équivalente à 6 mois de salaire, soit la somme de fr 52'144,70, n'obtient satisfaction qu'à hauteur d'environ 29% de ses prétentions. Dès lors, il apparaît que ses conclusions étaient exagérées et que cet excès a porté à conséquence sur l'émolument de mise au rôle de fr. 800.- qu'il a payé (art.176 al. 2 LPC, applicable par renvoi de l'art. 11 LJP), de sorte qu'il se justifie qu'il supporte la moitié dudit émolument et la moitié des frais d'interprète réglés lors de l'audience du 4 février 2004 (fr 120.- au total). Pour sa part, l'intimé, qui a été condamnée à payer un peu moins du double de la somme qu'elle était d'accord de verser à titre d'indemnité de jours de congé dus à son ex-employé, devra s'acquitter de l'autre moitié de ces deux montants.

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