

GE_GERICHTE C/22546/2004 vom 23. November 2006

GE Cour de justice, 2006-11-23, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_22546_2004

FR: GE_GERICHTE C/22546/2004 du 23 novembre 2006

IT: GE_GERICHTE C/22546/2004 del 23 novembre 2006

Regeste

; CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL ; VENDEUR(PROFESSION) ; AUTOMOBILE ; RÉSILIATION IMMÉDIATE ; JUSTE MOTIF ; SOMMATION ; CAS GRAVE ; RÉSILIATION ABUSIVE ; CONGÉ DE REPRÉSAILLES ; INDEMNITÉ(EN GÉNÉRAL) ; SALAIRE ; INDEMNITÉ DE VACANCES ; TORT MORAL ; ÉMOLUMENT DE JUSTICE | T, vendeur d'automobiles, a eu plusieurs altercations avec son supérieur hiérarchique, notamment en raison du caractère fort des deux protagonistes, mais également parce que T ne respecte pas à la lettre les consignes d'E en matière de livraison de véhicule, ceux-ci devant être préalablement payés. T est licencié avec effet immédiat pour avoir livré deux véhicules avant leur paiement. Ces deux véhicules avaient été livrés à des acheteurs réguliers, connus de longue date de E. De plus, la banque de l'un avait téléphoné pour garantir l'octroi d'un crédit-bail à E, quant à l'autre acheteur, il avait remis un chèque à T, moyen de paiement au sujet duquel E a émis des réticences, les employés devant préalablement à l'acceptation d'un chèque obtenir l'aval du chef comptable de E. E avait envoyé deux avertissements à T, sans rapports avec les faits reprochés et sans menace de licenciement. Dans la mesure où les deux véhicules n'avaient pas été livrés sans aucune garantie, le licenciement immédiat est injustifié. La faute ne revêtait pas une gravité telle que la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance du délai de congé ne pouvait être exigée. T a droit à son salaire durant le délai de congé et à une indemnité pour vacances non prises en nature. T s'était plaint des agissements de son supérieur hiérarchique, avec lequel un différend existait, à la direction d'E, sans qu'aucune mesure ne soit prise. Néanmoins, au regard du nombre d'impairs que T a commis dans l'exécution de son travail, le licenciement ne constitue pas un congé de représailles. Une indemnité de deux mois de salaire pour résiliation immédiate injustifiée est accordée à T. T n'a pas prouvé avoir fait l'objet de mobbing. Il est débouté de ses prétentions en paiement d'une indemnité pour tort moral. | CO.49; CO.328; CO.329d; CO.336a; CO.337; CO.337c; LJP.78

Erwägungen

E. 1.1

Interjetés dans la forme et le délai prévus par la loi (art. 59 de la Loi sur la juridiction des prud'hommes; ci-après LJP), dès lors que le jugement a été notifié le 27 février 2006 et les mémoires adressés au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 29 mars 2006, les appels sont recevables.

E. 1.2

Le traitement séparé des deux causes pouvant aboutir à des décisions contradictoires, il convient d'ordonner leur jonction (art. 11 LJP et 106 LPC).

E. 2

L'intimée conteste l'appréciation du Tribunal, en ce que le licenciement immédiat de l'appelant n'aurait pas été justifié.

E. 2.1

L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1^{er} CO). 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). 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; BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/BRUCHEZ, Commentaire du contrat de travail, n. 1 ad art. 337c CO; STREIFF/VON KAENEL, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 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. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat, comme la violation de l'obligation de fidélité ou de loyauté; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété en dépit d'un ou de plusieurs avertissements. La gravité requise ne résulte alors pas de l'acte lui-même, mais de sa réitération (ATF 130 III 28 consid. 4.1; ATF 127 III 153 consid. 1; ATF 127 III 351 consid. 4; ATF 124 III 25 consid. 3). 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 prend 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 153 ; ATF 116 II 145 consid. 6). Il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'en établir l'existence (art. 8 CC). Le comportement du travailleur doit être apprécié de manière globale. Ainsi, la répétition d'actes de même nature ou de manquements différents qui, pris isolément, ne suffiraient pas à rompre le contrat, peuvent constituer des justes motifs de résiliation immédiate, s'il en découle un comportement inconciliable avec la continuation des rapports de travail. Lorsque le travailleur exerce une fonction à responsabilité où il devrait être à même d'agir seul, sans le contrôle de son employeur, notamment quand il est en contact direct avec la clientèle et qu'il encaisse directement des clients les créances de son employeur, il est admis que l'employeur a un intérêt à se fier à la rectitude absolue du travailleur. Cependant, une exécution lacunaire du travail peut tout au plus donner lieu à une résiliation du contrat à l'échéance du délai de congé ordinaire. L'imperfection peut, dans la mesure où la preuve incontestable en a été fournie, finir par répondre au critère de juste motif à condition de se répéter en dépit d'un avertissement explicite (JAR 2000 p. 131; CARUZZO/SANDOZ/ JACCARD/MONTICELLI, op. cit., XI C6.2 ss et les références citées; FAVRE/MUNOZ/TOBLER, Le contrat de travail, code annoté, no. 1.9 ad art. 337 CO). L'avertissement préalable doit être déclaré en termes clairs. L'employé menacé du licenciement immédiat doit clairement comprendre, à travers l'avertissement, quels risques il encourt. Il est nécessaire d'indiquer distinctement la sanction à laquelle le destinataire s'expose en cas de persistance du comportement critiqué (WYLER, op. cit., p. 364; SCHNEIDER, La résiliation immédiate du contrat de travail : les justes motifs, in Journée 1993 du droit du travail et de la sécurité sociale, p. 56 s.; GE CAPH du 4 juillet 1995 en la

cause VI/402/94). Comme le juge doit se prononcer à la lumière de toutes les circonstances, la jurisprudence ne pose pas de règles rigides sur le nombre et le contenu des avertissements dont la méconnaissance, par le travailleur, peut 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 formulées par l'employeur. En tout état de cause, il convient de ne pas perdre de vue que ce n'est pas l'avertissement en soi, fût-il assorti d'une menace de licenciement immédiat, qui justifie une telle mesure, mais bien le fait que l'acte imputé au travailleur ne permet pas, selon les règles de la bonne foi, d'exiger de l'employeur la continuation des rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé. A cet égard, il est douteux qu'un avertissement, même formulé avec soin, qui a été donné pour des faits totalement différents, permette de licencier le travailleur à la moindre peccadille (ATF 127 III 153 consid. 1b; AUBERT, in Code des obligations I, Commentaire romand, § 5 ad art. 337 CO). La partie qui entend se prévaloir de justes motifs doit le faire en principe sans délai, par quoi il faut entendre une manifestation de volonté intervenant après un bref temps de réflexion; une trop longue attente comporterait la renonciation à se prévaloir de ce moyen. La durée dépend des circonstances, mais un délai de un à trois jours ouvrables est présumé approprié (ATF 130 III 28 consid. 4.4; ATF 4C.345/2001 du 16 mai 2002; SJ 1995, p. 806). Le congé donné plus d'une semaine après avoir eu connaissance du motif est tardif; un délai supplémentaire ne doit être accordé que lorsque les circonstances particulières du cas concret exigent d'admettre une exception à cette règle (ATF 130 III 28 consid. 4.4; ATF 4C.345/2001 du 16 mai 2002; ATF 4C.382/1998 du 2 mars 1999; FAVRE/ MUNOZ/TOBLER, op. cit., no. 1.34 ad art. 337 CO et les références citées). Le fardeau de la preuve que la résiliation est intervenue à temps incombe à la partie qui résilie (art. 8 CC; ATF 4C.419/1995 du 12 décembre 1996).

E. 2.2

La lettre de licenciement du 13 juillet 2004 faisant référence aux ventes des 2 et 5 juillet à M _____ et à I _____ SA, il convient d'examiner si la manière dont l'appelant les a exécutées donnait un juste motif de licenciement à l'intimée. S'agissant de la vente du véhicule à la société I _____ SA, il apparaît que la demande de financement par crédit-bail a été faite quatre jours après la livraison du véhicule, soit le 6 juillet 2004, et que le paiement du premier loyer et de la caution n'a eu lieu que le 15 juillet 2004. Or, les directives, dont l'appelant a attesté avoir pris connaissance en juillet 2001, stipulaient clairement que les voitures ne peuvent être livrées avant signature des contrats de leasing, et encaissement de la caution et du premier loyer. Pour apprécier cette violation des règles de vente, il convient toutefois de tenir compte du fait que conformément aux dites règles, une assurance-casco avait été conclue avant la livraison du véhicule et que le K _____ avait accepté le financement de manière orale et communiqué cela à l'intimée. Selon J _____, un accord oral était suffisant d'après l'usage. J _____ avait au demeurant acheté plusieurs véhicules au centre B ____ de C _____ et il n'est pas allégué qu'il n'aurait pas honoré ses dettes à l'égard de l'intimée. L'intimée a ensuite reproché à l'appelant d'avoir vendu un véhicule à M _____ sans paiement. Celui-ci s'est acquitté du prix de sa voiture au moyen d'un chèque. Il ressort des témoignages que ce moyen n'était manifestement pas encouragé par l'intimée et que bien qu'admis à plusieurs reprises par celle-ci, un vendeur ne devait pas l'accepter sans autorisation de la hiérarchie. In casu, l'appelant a délivré la voiture sans avoir au préalable demandé l'aval de sa direction quant au mode de paiement. Le chèque a toutefois été accepté par le service

comptable. Par ailleurs, M _____ était un client bien connu de l'intimée et l'appelant savait parfaitement qu'il était solvable. Quant à l'intimée, elle ne se prononce pas sur les circonstances précises de la vente et n'allègue aucun fait qui viendrait remettre en cause les explications de M _____. Il apparaît clairement que l'appelant est contrevenu aux règles en vigueur au sein de la société en matière de paiement des véhicules, alors que son attention avait été attirée sur leur caractère prioritaire et impératif. La Cour de céans ne saurait cependant suivre l'intimée lorsque cette dernière reproche à l'appelant d'avoir pris le risque de lui créer un dommage considérable et de l'avoir trompée. Dans les deux cas reprochés, les voitures ont en effet été vendues à des clients dignes de confiance et au bénéfice d'assurances tous risques pour leurs véhicules. L'appelant avait également reçu des garanties de paiement – orales de la part du K _____ et écrites, sous forme de chèque accepté par le service comptable de l'intimée. Il n'a donc pas tout simplement remis deux véhicules pour lesquels aucune garantie de paiement n'avait été donnée. Bien qu'il n'ait pas respecté les directives internes émises à cet égard et que les fautes en matière d'encaissement doivent être appréciées avec sévérité, le manquement reproché ne permet pas de considérer que la confiance entre employeur et employé aurait été irrémédiablement rompue au point de ne pas pouvoir exiger la continuation des rapports de travail. Il ne justifiait par conséquent pas un licenciement immédiat. En présence de manquements d'une moindre gravité, l'intimée pouvait se prévaloir de leur répétition, ce qu'elle fait puisqu'elle reproche à l'appelant d'avoir violé ses obligations contractuelles à de nombreuses reprises, malgré qu'il avait été dûment averti. Au mois d'août 2003, l'appelant avait en effet déjà livré un véhicule à N _____, en se fiant uniquement à la déclaration de ce dernier selon laquelle le paiement avait été effectué. Ce n'est que lors d'une vérification ultérieure qu'il s'est aperçu que cela n'avait pas été le cas. De même, W _____, à qui un véhicule a été livré le 7 août 2003, n'a procédé aux paiements que le 12 août 2003 et le 6 octobre 2003. Le 26 septembre 2003, l'intimée a adressé à l'appelant un courrier, le mettant en garde avec des formules générales et sans référence à un événement particulier, d'appliquer les directives de la société; à défaut d'amélioration au 31 octobre 2003, son engagement serait revu. Libellé en ces termes, ce courrier ne vaut cependant pas comme avertissement préalable permettant de sanctionner un nouveau manquement par un licenciement extraordinaire. Il ne mentionne en effet ni le comportement incriminé ni que la sanction en cas de réitération serait celle de la résiliation immédiate. Il est de plus antérieur de dix mois au licenciement. L'intimée se prévaut encore de ce que l'appelant avait reçu deux autres avertissements écrits au mois de janvier 2004. Les courriers en question contiennent des reproches relatifs à un dommage causé lors de la livraison d'une voiture à un client et à la propriété du véhicule de service de l'appelant, sans menace d'une quelconque mesure de la part de l'employeur. Dans la mesure où ces agissements sont sans rapport avec le respect des directives en matière de paiement des véhicules et relèvent des fautes qui sont minimes, ils ne permettent pas non plus de constater une répétition des manquements. Si l'appelant a dévié à plusieurs reprises des règles qui s'imposaient à lui, chaque écart se situait en deçà du seuil qui aurait justifié un licenciement immédiat. L'intimée n'ayant sanctionné aucun d'eux par un avertissement clair, elle ne peut se prévaloir de leur réitération. Même pris cumulativement, ils n'étaient d'ailleurs pas non plus de nature à rompre irrémédiablement la confiance entre les parties et à rendre impossible la continuation des rapports de travail durant le délai de congé.

E. 2.3

A titre de motivation subsidiaire, la Cour de céans relève que, quand bien même l'intimée aurait été fondée à résilier les rapports de travail avec effet immédiat, le congé était tardif. L'intimée a attendu, selon ses propres indications (appel, p. 8), huit jours avant de signifier sa décision, prétendument dans le but de susciter des explications de l'appelant. Exception faite de circonstances particulières, auxquelles le motif allégué n'est pas assimilable, un tel délai est manifestement trop long, ce d'autant plus que l'intimée disposait, comme elle le reconnaît elle-même, le 5 juillet 2004 déjà, de tous les éléments qu'elle a invoqués pour justifier le licenciement avec effet immédiat. En conséquence, c'est à bon droit que les premiers juges ont considéré que le licenciement avec effet immédiat n'était pas justifié.

E. 3

L'appelant réclame 46'663 fr. bruts à titre de salaire du 13 juillet au 31 octobre 2004.

E. 3.1

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. 337c al. 1 er CO). L'article 337c 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 ; 117 II 272 et les références citées). Lorsque la rémunération du travailleur se compose essentiellement de commissions, il doit être procédé au calcul du revenu hypothétique d'une manière permettant d'approcher, de manière aussi précise et concrète que possible, ce que le travailleur aurait gagné pendant le délai de congé. L'on peut ainsi se fonder sur ce qui a été obtenu pendant des périodes antérieures comparables (CARUZZO/SANDOZ/JACCARD/MONTICELLI, op. cit., XI C8.3.2; JT 1999 p. 359).

E. 3.2

L'appelant s'est vu notifier son congé le 13 juillet 2004, jour jusqu'auquel il a reçu son salaire, soit 10'384 fr. 20; le contrat de travail prévoyant un délai de résiliation de trois mois dès la deuxième année de service, le terme du délai de congé doit être fixé au 31 octobre 2004. Dès lors que le salaire de l'appelant était composé en partie de commissions, la Cour de céans se référera aux gains réalisés durant la même période en 2003. Pour la période du 13 au 31 juillet 2004, le revenu hypothétique peut être calculé en retenant le salaire de juillet 2003, sous déduction du montant déjà versé le 13 juillet 2004, soit 6'250 fr. 80 (16'635 fr. – 10'384 fr. 20). Les salaires des mois d'août, septembre et octobre 2003 se sont eux montés à 8'668 fr., 12'804 fr. et 8'826 fr. respectivement. L'intimée sera dès lors condamnée à verser à l'appelant la somme brute de 36'548 fr. 80 en paiement du salaire pour la période du 13 juillet au 31 octobre 2004, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 13 juillet 2004.

E. 4

L'intimée conteste sa condamnation à payer à l'appelant 20'860 fr. 70 brut au titre de vacances non prises en nature.

E. 4.1

A teneur de l'art. 329d al. 2 CO, les vacances ne peuvent être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages, tant que durent les rapports de travail. Cette interdiction ne

s'éteint pas avec la fin des rapports de travail; un tel remplacement ne sera autorisé que si l'employeur n'est plus en mesure d'exécuter son obligation en nature (ATF 101 II 293 = JT 1976 I 190). On doit reconnaître au travailleur le droit au paiement des vacances en argent lorsque le contrat aurait pu prendre fin normalement dans un délai relativement bref, de deux à trois mois par exemple. Il n'en va pas nécessairement de même lorsque l'indemnisation du travailleur en vertu de l'art. 337c al. 1^{er} CO couvre une longue durée. En effet, le paiement des vacances en plus du salaire perdu se justifie lorsque l'employé, privé de ses ressources et obligé de rechercher un nouvel emploi, ne peut véritablement organiser et prendre ses vacances, ou lorsqu'il trouve une place qu'il doit occuper immédiatement. En revanche, lorsque le travailleur est indemnisé pour une longue période au cours de laquelle il ne travaille pas et n'a même guère la charge de trouver un emploi, on peut admettre que cette indemnité inclut le droit aux vacances (ATF 117 II 271 , résumé in JT 1992 I 398; WYLER, op. cit., p. 255; AUBERT, Le droit des vacances : quelques problèmes pratiques, in Journée 1990 du droit du travail et de la sécurité sociale, p. 130 s.).

E. 4.2

La Cour de céans constatera d'emblée la nullité du dernier alinéa de l'art. 6 du contrat de travail de l'appelant, à teneur duquel l'employé perd son droit aux vacances pour l'année civile en cours, s'il ne les prend pas jusqu'au 31 mars de l'année suivante. Le législateur a en effet clairement établi, par l'adoption de l'art. 329c al. 1 CO, que ce droit ne se périssait pas d'une période de référence à l'autre (Message du Conseil fédéral, FF 1982 III 177 ; CARUZZO/SANDOZ/JACCARD/ MONTICELLI, op. cit., VI B6.1 et les références citées). Des relevés de vacances, il résulte que l'appelant disposait d'un solde de vacances de 32,5 jours au 31 décembre 2003 (17 jours non pris en 2002 + 15,5 jours non pris en 2003) et avait pris 15 jours de vacances en 2004, ce que l'intimée ne conteste pas. Le contrat ayant dû prendre fin le 31 octobre 2004, l'appelant avait droit, pour cette année, à 20,83 jours de vacances pro rata temporis (10 m. x 25 j. / 12 m.), moins les jours pris en nature. L'intimée, qui ne conteste pas le calcul de l'indemnité pour vacances non prises, prétend cependant que les vacances auraient été payées chaque année à l'appelant. Les commissions versées au mois de juillet et figurant sous la rubrique 4535 constitueraient les indemnités y afférentes. Au vu des pièces, la Cour ne considérera toutefois pas cet allégué comme prouvé. Plusieurs montants figurent en effet sous ladite rubrique dans les relevés de compte et il n'est pas fourni d'explication sur la raison pour laquelle l'un d'eux correspondrait aux vacances et les autres pas. L'on ne comprend pas non plus pourquoi l'intimée aurait employé le mot « commissions » et non le mot « vacances » sur les fiches de salaire. Par ailleurs, dès lors que l'appelant a pris des vacances en 2002, 2003 et 2004 et disposait d'un salaire mensuel, l'affirmation selon laquelle l'indemnité perçue chaque mois de juillet vaudrait paiement des 25 jours de vacances n'est pas cohérente. À titre de motivation subsidiaire, même s'il était admis que l'appelant a bien été dédommagé de la totalité de ses vacances, les art. 329c et 329d CO imposent à l'employeur d'accorder et de payer les vacances durant la période de référence. En l'absence de réalisation des exceptions admises par la jurisprudence, l'employeur qui a inclus le salaire afférent aux vacances dans le salaire global demeure tenu de payer le droit aux vacances au terme des rapports de travail, que le travailleur ait pris ou non ses vacances en nature (FAVRE/MUNOZ/ TOBLER, op. cit., no. 2.4 ad art. 329d CO et les références citées). La créance de l'appelant s'élevant à 38,33 jours de vacances, la période d'indemnisation de l'art. 337c al. 1 CO est trop brève pour lui permettre d'organiser et de prendre ses vacances. Pour 25 jours de vacances annuelles prévues au contrat de travail, il convient de prendre en

compte un coefficient de 10,64, de sorte que le demandeur a droit à une indemnité de 20'860 fr. 70 pour 38,33 jours de vacances non pris, calculés sur le salaire brut annuel 2003 [13'606 fr. pour 25 jours (soit 127'875 fr. 70 x 10,64%) + 7'254 fr. 70 pour 13,33 jours (soit 13'606 fr. x 13,33 / 25)]. La condamnation de l'intimée à payer à l'appelant la somme brute de 20'860 fr. 70, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 13 juillet 2004, au titre de vacances non prises en nature, sera dès lors confirmée.

E. 5

L'appelant conteste le refus du Tribunal de lui allouer une indemnité pour licenciement immédiat injustifié et licenciement abusif, et conclut à la condamnation de l'intimée à lui payer la somme nette de 63'937 fr. 90 à ce titre.

E. 5.1

Selon la jurisprudence, une résiliation immédiate injustifiée, même donnée dans des conditions qui correspondent à une résiliation abusive, ne peut donner droit aux deux indemnités prévues par les art. 336a et 337c al. 3 CO. Dans un tel cas, le juge n'allouera que l'indemnité fondée sur cette dernière disposition. La résiliation abusive pourra en revanche être prise en considération au nom de toutes les circonstances dont le juge doit tenir compte pour fixer son montant (ATF 126 III 395 consid. 9e non publié; 121 III 64 consid. 2b; 120 II 124). Il sera cependant lié par le maximum de 6 mois arrêté par l'art. 337c al. 3 CO.

E. 5.2

Il convient d'examiner en premier lieu si la résiliation présente des caractéristiques du licenciement abusif, dont il y aurait lieu de tenir compte dans la fixation de l'indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO. Selon l'art. 336a al. 1 let. a CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte, sur un point essentiel, un préjudice grave au travail dans l'entreprise. A teneur de l'article 336 al. 1 er lit. d CO, l'employeur ou le travailleur ne doit pas donner congé à l'autre partie parce qu'elle formule de bonne foi une prétention découlant du contrat de travail, d'une convention collective ou de la loi. Cette notion doit être interprétée de manière large; il peut ainsi s'agir de prétentions déduites du droit au respect de la personnalité découlant de l'art. 328 CO. La protection du travailleur, à laquelle l'employeur est tenue en vertu de l'art. 328 CO, recouvre la protection de l'ensemble des valeurs essentielles, physiques, affectives et sociales, liées à la personne humaine. Elle s'exerce en ce sens que le travailleur a le droit de ne pas subir d'atteinte dans sa sphère personnelle. L'employeur en répond, qu'il l'ait causée lui-même ou qu'elle soit le fait d'un supérieur, d'un collègue, voire d'un tiers (art. 101 CO). Il a en effet l'obligation d'entreprendre tout ce qui est nécessaire pour empêcher que le travailleur ne subisse une telle atteinte. Ces obligations régissent de manière impérative tous les comportements et tous les événements liés directement ou indirectement aux rapports de travail. Entrent dans les valeurs protégées l'intégrité morale et la considération sociale, qui recouvrent notamment les sentiments, l'honneur et la dignité (GE CAPH du 2 juin 1997 in JAR 1998 p. 185 s.). Le travailleur doit porter les faits à la connaissance de l'employeur lorsqu'il peut supposer que celui-ci les ignore. S'il s'abstient, on peut en déduire qu'il renonce à s'en prévaloir (SJ 1990 644). En présence d'une situation conflictuelle, l'employeur doit tenter de la désamorcer en réunissant les antagonistes et en procédant à une audition des intéressés pour faire toute la lumière sur le conflit et les avertir de modifier leur comportement dans un certain délai (ATF 4C.121/2001 du 16 octobre 2001; sur le tout

CARUZZO/SANDOZ/ JACCARD/MONTICELLI, op. cit., V C1.1, 1.2, 2.1 et les références citées). Un licenciement peut par conséquent être considéré comme abusif parce que l'employeur a enfreint l'obligation découlant de l'art. 328 al. 1 CO (ATF 125 III 70 ; ATF np du 18.12.2001). La preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifié (art. 8 CC; ATF 123 III 246).

E. 5.3

Plusieurs témoins ont qualifié de manière positive la personne de l'appelant, tels F_____, GG_____, M_____, J_____, N_____ et DD_____. Il était ainsi un vendeur doué qui s'engageait pour la société et entretenait de bonnes relations avec ses collègues. Ses prestations et ses conseils envers la clientèle étaient appréciés. Il avait également été récompensé pour sa performance lors d'un salon de l'auto. D'autres personnes ont cependant exprimé des opinions plus critiques. L'appelant aurait un côté « bourgeois prononcé » et agressif. Il s'était conduit de manière peu serviable avec Y_____, en refusant de modifier le contrat de vente qui avait été mal établi. Il avait livré une voiture avec les mauvaises options à Z_____. L'appelant a soutenu que ces erreurs ne ressortaient pas des pièces produites; dès lors que les témoins ont indiqué que D_____ était intervenu pour les corriger, cet allégué sera rejeté. BB_____ a encore reproché à l'appelant de l'avoir harcelée en vue de l'achat d'une voiture. Il avait aussi eu des comportements déplacés à l'égard d'une hôtesse au salon de l'auto. Des enquêtes, il ressort par ailleurs que l'ambiance au centre B___ de C_____ s'est nettement dégradée après que D_____ eut succédé à F_____, au poste de responsable. Plusieurs employés ont indiqué avoir donné leur congé parce que la personnalité de D_____ leur causait un sentiment de malaise. Celui-ci a été accusé d'adopter un comportement odieux et inhumain, élevant souvent la voix et rabaisant les employés. Il a été rapporté qu'il ne cachait pas son animosité vis-à-vis de l'appelant et n'avait pas un comportement honnête envers lui. Les témoins qui avaient entendu des altercations entre D_____ et l'appelant n'en connaissaient toutefois pas les raisons. U_____ a, pour sa part, déclaré ne jamais avoir rencontré de problème avec D_____. O_____, lui, a rapporté que l'appelant avait eu des problèmes avec d'autres employés. Toutefois, il n'est pas établi que l'appelant se soit plaint auprès de la direction du fait que D_____ l'aurait systématiquement dénigré ou aurait d'une autre manière et de façon répétée manqué de respect à son égard. L'appelant a soutenu que D_____ lui aurait, sans raison, interdit de se rendre à une manifestation organisée par l'intimée à H_____, alors qu'il y avait invité tous les clients présents. Il ressort de la lettre envoyée par N_____ à HH_____ que le matin même de la manifestation, l'organisateur apprit que le directeur du centre B___ de C_____ avait décidé de remplacer l'appelant. En l'absence d'allégués contraires de l'intimée, ce fait sera retenu comme établi par la Cour de céans. S'agissant de l'encaissement des commissions, il n'est pas prouvé que D_____ lui aurait subtilisé celle afférente à la vente à V_____. Quant à la vente à Y_____, l'appelant se plaint dans un courrier électronique du 8 janvier 2004 que D_____ aurait fait annuler le leasing initialement conclu. Or, il ressort des pièces et du témoignage de Y_____ que l'appelant avait omis d'établir le contrat au nom de la société, puis refusé de corriger son erreur, et que D_____ avait finalement rattrapé l'affaire. Il ne sera dès lors pas retenu que ce dernier a subtilisé à l'appelant la commission pour cette vente. En revanche, l'examen des pièces indique que l'appelant avait bien conclu un contrat de vente avec II_____, que D_____ avait ensuite refait

à la main. L'intimée ne contestant pas ce fait, il sera retenu que D_____ a encaissé une commission à la place de l'appelant. A la suite des litiges sur l'encaissement des commissions, l'appelant a demandé à G_____ l'organisation d'une confrontation avec D_____, qui a eu lieu au mois de février 2004 et suite à laquelle G_____ a requis de l'appelant la production des contrats pour lesquels D_____ lui aurait subtilisé les commissions; l'appelant s'est immédiatement exécuté. Dans un courrier électronique envoyé le lendemain, il contestait ses prétendues mauvaises relations avec ses collègues et indiquait par ailleurs que tous les clients présents à H_____ avaient été conviés par lui. Le 12 juillet 2004, il s'est plaint par écrit à G_____ de ce qu'aucune suite n'avait été donnée à l'entretien en question. La Cour retiendra dans l'ensemble que D_____ a manifestement manqué vis-à-vis de l'appelant du respect normalement attendu d'un supérieur hiérarchique. Toutefois, l'appelant disposait lui-même d'un caractère fort, raison pour laquelle la mauvaise qualité des relations entretenues avec D_____ ne doit pas être mise aux seuls torts de ce dernier. Il ne s'est d'ailleurs pas plaint auprès de la direction de l'irrespect dont D_____ faisait preuve à son égard. Les courriers électroniques échangés par les protagonistes ont en effet quasiment uniquement trait aux véhicules d'essai. La façon dont l'intimée a réagi aux plaintes de l'appelant consécutives à son éviction de la manifestation de H_____ et à la non-perception de commissions qui lui revenaient mérite par contre davantage de critiques. Ces agissements chicaniers et déloyaux constituent en effet des atteintes à la considération de l'appelant au sein de l'entreprise et vis-à-vis de ses clients. Ils justifiaient une enquête de la part de l'intimée et, s'ils venaient à être prouvés, la remise à l'ordre de D_____. Or, il n'apparaît pas que l'entretien du mois de février 2004 ait été consacré à la résolution des différends en question. G_____ a laissé la discussion sans suite, malgré que l'appelant avait notamment fourni les pièces demandées. Le non-respect par l'employeur de ses obligations en matière de protection de la personnalité ne confère cependant un caractère abusif au licenciement que si un lien de causalité peut être établi entre les deux. En l'espèce, le motif prépondérant réside davantage dans l'exécution des ventes des véhicules à M_____ et I_____ SA au début du mois de juillet 2004. L'appelant ne manquait alors pas pour la première fois aux directives de la société, bien qu'il était conscient de l'importance qu'y attachait l'intimée; son comportement dans ce domaine était d'ailleurs une des raisons des tensions avec D_____. Au regard du nombre d'impairs qu'il a commis dans l'exécution de son travail, la thèse du congé-représailles ne sera pas retenue. Le non-respect des consignes de l'employeur ne justifie généralement pas un licenciement immédiat, mais il n'est pas un motif de résiliation auquel l'employé peut opposer l'art. 336a CO. Quand bien même le congé n'est pas abusif, il sera tenu compte dans la fixation de l'indemnité de l'art. 337c al. 3 CO de l'attitude de l'intimée décrite ci-dessus.

E. 5.4

En cas de résiliation immédiate injustifiée, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité 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 personne congédiée, l'intensité et la durée des relations de travail antérieures au congé, la manière dont celui-ci a été donné, la faute concomitante du travailleur. Aucun de ces facteurs n'est décisif en lui-même. L'indemnité, qui ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur, a une double finalité, punitive et réparatrice. A l'instar de celle prévue à l'art.

336 CO, elle embrasse toutes les atteintes à la personnalité du travailleur, qui découlent de la résiliation injustifiée du contrat de travail (ATF np 4C.127/2002 du 3 septembre 2002; ATF 4C.463/1999 du 4 juillet 2000; voir également STREIFF/ VON KAENEL, Der Arbeitsvertrag, n. 8 ad art. 337 CO). Le juge doit la fixer en équité (art. 4 CC). Dans un arrêt de principe du 6 septembre 1990 (ATF 116 II 300), le Tribunal fédéral, après avoir procédé à une interprétation historique de l'article 337c al. 3 CO, a érigé le versement d'une telle indemnité en règle générale, à laquelle il ne peut être dérogé qu'exceptionnellement suivant les circonstances de l'espèce, pour autant qu'elles excluent un comportement fautif de l'employeur ou ne lui soient pas imputables pour d'autres motifs. Cette position a été vivement critiquée par une partie de la doctrine qui estime que l'art. 337c al. 3 CO n'oblige pas le juge à ordonner, en principe, le versement d'une indemnité et qu'il constitue une véritable « Kann-Vorschrift », qui ne restreint nullement le pouvoir d'appréciation du juge (VON KAENEL, Die Entschädigung aus ungerechtfertigter fristloser Entlassung nach Art. 337c Abs. 3 OR, p. 69 ss; CARUZZO/SANDOZ/JACCARD/ MONTICELLI, op. cit., XI C8.3.4). Dans un arrêt 4C.137/2000 du 16 août 2001, le Tribunal fédéral a reconnu que selon le libellé même de la disposition, cette indemnité, contrairement à celle prévue à l'art. 336a al. 1 CO, est facultative; il a toutefois laissé indécise la question de savoir si sa jurisprudence devait être maintenue. La Cour de céans a pour sa part admis la possibilité de ne pas allouer d'indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO (GE CAPH 91/2005 du 26 avril 2005 dans la cause C/16020/2003; 150/2006 du 18 juillet 2006 dans la cause C/5095/2005-5). Une faute légère de l'employeur, notamment, n'exclut pas forcément sa libération du paiement de l'indemnité. Il en va en particulier ainsi lorsque semblable faute est compensée par une faute sensiblement plus grave du travailleur, qui, si elle ne suffisait pas à justifier la résiliation immédiate du contrat, ferait apparaître comme choquante une indemnisation du travailleur fondée sur l'art. 337c al. 3 CO (ATF np 4C.84/1993 du 6 juillet 1993).

E. 5.5

Il est manifeste que la manière dont s'est comporté l'appelant dans le cadre de son travail lui vaut des reproches. Il a ainsi contrevenu à plusieurs reprises aux règles relatives au paiement des véhicules, alors qu'il était conscient de la rigueur avec laquelle la direction entendait les voir appliquer. Avec certains clients, il a également eu des comportements peu adéquats. A l'inverse, il convient de relever que l'appelant était un bon vendeur qui s'investissait dans son travail et était parvenu, au cours de ses cinq années de service, à fidéliser une clientèle. Ses manquements aux directives n'atteignaient pas le seuil de gravité allégué par l'intimée; dans certains cas, il s'agissait de bagatelles. Outre le fait d'avoir prononcé un licenciement immédiat de manière injustifiée, la direction de l'intimée ne s'était pas correctement investie dans la résolution des conflits l'opposant à D_____, et avait de cette sorte porté atteinte à sa personnalité. Au même titre, la Cour relèvera l'annonce publique du licenciement, qui, telle qu'elle a été faite, était de nature à porter atteinte à sa considération. Si les deux parties ont commis des fautes, celles de l'intimée dépassent en gravité celles de l'appelant. Au moment de son licenciement, l'appelant était âgé de 53 ans, âge auquel les chances de retrouver rapidement du travail diminuent. Au vu de ces éléments, l'indemnité pour licenciement injustifié sera fixée à deux mois de salaire. Pour les mois de janvier à juin 2004, l'appelant a réalisé un gain net mensuel moyen de 7'952 fr. 75 (47'716 fr. 35 / 6). L'intimée sera par conséquent condamnée à lui verser la somme nette de 15'905 fr. 45 à titre d'indemnité de licenciement.

E. 6

L'appelant réclame une indemnité de 10'000 fr. à titre de tort moral. En cas d'atteinte illicite grave à sa personnalité, protégée par l'art. 328 al. 1 CO, le travailleur peut réclamer une somme d'argent à titre de réparation morale (ATF 102 II 224 consid. 9; ATF 87 II 143). La réparation du tort moral suppose l'existence d'un contrat, une violation dudit contrat constitutive d'une atteinte illicite à la personnalité du travailleur, un tort moral, une faute (présumée) et un lien de causalité naturelle et adéquate entre la violation dudit contrat et le tort moral, ainsi que l'absence d'autres formes de réparation (art. 49 al. 1 CO; GE CAPH du 15 mars 2000 dans la cause C/4943/1998). Le travailleur a la charge d'établir non seulement la violation des devoirs de l'employeur, mais encore, s'agissant du tort moral, la réalisation des conditions de l'art. 49 CO (art. 8 CC) (RSJ 2002 p. 448). L'octroi d'une indemnité sur la base de cette disposition ne sera justifié que si la victime a subi un tort considérable qui doit se caractériser par des souffrances qui dépassent par leur intensité celles qu'une personne doit être en mesure de supporter seule, sans recourir au juge, selon les conceptions actuelles en vigueur (FF 1982 II 703 ; DESCHENAUX/ STEINAUER, *Personne physique et tutelle*, no 624; TERCIER, *Le nouveau droit de la personnalité*, no 2049). Une faute particulièrement grave de l'auteur de l'atteinte n'est pas requise. Cependant, s'agissant d'une responsabilité contractuelle, c'est à l'employeur de se disculper en démontrant que le préjudice grave n'est pas la conséquence d'une inexécution particulièrement fautive de ses obligations résultant de l'art. 328 al. 1 CO (SJ 1984 p. 554). L'indemnité pour tort moral peut être demandée indépendamment de celle pour résiliation immédiate injustifiée dans la mesure où elle se fonde sur un comportement imputable à l'employeur et indépendant du licenciement (CARUZZO/SANDOZ/JACCARD/MONTICELLI, *op. cit.*, V C5.6 et les références citées). Lorsque le travailleur prétend à une telle réparation en raison du licenciement, on ne peut la lui allouer que dans la mesure où l'indemnité prévue par l'art. 337c al. 3 CO s'avère insuffisante. Celle-ci inclut en effet la réparation du tort moral, quand bien même elle revêt un caractère sui generis et ne s'apparente pas à des dommages-intérêts au sens classique (ATF 4C.463/1999 du 4 juillet 2000 consid. 8c; SJ 1995 802 consid. 4a in fine; FAVRE/MUNOZ/TOBLER, *op. cit.*, no 3.3 ad art. 337c CO; STREIFF/VON KAENEL, *op. cit.* n. 8 in fine ad art. 337c CO).

E. 6.2

En l'espèce, l'appelant appuie sa demande en réparation du tort moral sur des allégations de mobbing durant les rapports de service, d'une part, et sur les circonstances du licenciement, d'autre part. Mis à part les différends avec D_____ au sujet de la manifestation de H_____ et la perception d'une commission, il n'apparaît pas que l'appelant aurait été victime d'actes de mobbing de la part de celui-ci, ni qu'il s'en soit plaint auprès de son employeur. Il ne prouve pas non plus qu'il ait enduré des souffrances intenses à la suite de ces faits. L'indemnité pour licenciement injustifié à hauteur de deux mois de salaire, qui lui a présentement été octroyée, tient de plus compte de l'atteinte à ses droits de la personnalité. Partant, l'appelant sera débouté de ses prétentions fondées sur l'art. 49 CO.

E. 7

Aux termes de l'art. 78 al. 1 er LJP, l'émolument de mise au rôle est supporté par la partie qui succombe. Dans la mesure où c'est l'appelant qui obtient la quasi-totalité de ses conclusions, l'intimée supportera l'émolument de mise au rôle de 800 fr. versé par l'appelante. L'émolument de 2'200 fr. payé par l'intimée reste acquis à l'Etat.

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