

# **GE\_GERICHTE C/2264/2003 vom 18. November 2004**

GE Cour de justice, 2004-11-18, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_2264\\_2003](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_2264_2003)

FR: GE\_GERICHTE C/2264/2003 du 18 novembre 2004

IT: GE\_GERICHTE C/2264/2003 del 18 novembre 2004

## **Regeste**

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; AVIATION CIVILE ; AÉROPORT ; RÉSILIATION IMMÉDIATE; JUSTE MOTIF; FARDEAU DE LA PREUVE; DÉLAI D'EXAMEN ET DE RÉFLEXION | T est superviseur de piste dans un aéroport. Il demande à un employé non qualifié de l'assister pour le dégivrage d'un avion, et est licencié avec effet immédiat pour ce motif. Dès lors que le dégivrage d'un avion doit impérativement être effectué par un employé spécialement formé, que l'un d'entre eux était disponible ce jour-là et que T a falsifié les registres pour dissimuler ce fait, son manquement revêt un caractère grave, ce d'autant plus que T avait déjà été averti par le passé pour d'autres manquements. Dès lors que le responsable de T était en vacances au moment des faits, que ce n'est que deux semaines plus tard qu'il a pu interroger T, alors également en vacances, qui a reconnu les faits, la Cour retient que le délai pour résilier le contrat n'a commencé à courir qu'à réception de la détermination de T, et que le licenciement immédiat est donc intervenu à temps. | CC 8; CO 337

## **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.

### **E. 2**

L'appelant estime, tout d'abord, que les faits qui lui sont reprochés ne constituent pas de justes motifs de résiliation immédiate de son contrat de travail. a) L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Selon l'article 337 CO, les justes motifs sont des faits qui, en vertu des règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui donne le congé la continuation des rapports de travail. 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 de l'employeur la continuation du rapport 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 (ATF non publié du 12.12.96 T. c/ Z. cause n° 4C.419/1995 ; ATF 116 II 145 = JdT 1990 I 581 et ATF 112 II 50 ). L'ampleur des exigences à poser pour que soit justifiée la résiliation immédiate ne se détermine pas de façon abstraite ou générale mais dépend concrètement de la position et des responsabilités du travailleur dans l'entreprise, de la nature et de la durée des rapports de travail ainsi que du genre et de l'importance des griefs en cause (ATF non publié du 12.12.96 T. c/ Z. cause n° 4C.419/1995 ; ATF 116 II 145 consid. 6a = JdT 1990 I 581; ATF 111 II 245 consid. 3 et les références). Le licenciement immédiat selon l'article 337 CO représente 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 (CAPH du 4.5.93 H. c/ S. cause n° VII/187/92 ). 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. Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, un tel avertissement n'est rien d'autre qu'une mise en demeure d'exécuter correctement le contrat, assortie de la fixation d'un délai convenable d'exécution au sens de l'article 107 CO, soit une démarche nécessaire, sauf s'il ressort de l'attitude du débiteur que cette sommation serait sans effet (art. 108 ch. 1 CO; ATF non publié du 3.1.95 N. c/ S. cause n° 4C.327/94 ). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs en ce sens là. b) En l'état, l'appelant ne conteste pas avoir violé les normes de sécurité en vigueur dans l'entreprise en confiant le dégivrage d'un avion à un employé non qualifié pour cette tâche, mais justifie son initiative par le manque de personnel présent et les exigences de rapidité auxquelles il était soumis. Les travailleurs affectés au dégivrage des avions sont soumis à une formation spécifique suivie d'un examen. Deux des témoins entendus ont affirmé qu'il n'était pas question de déroger aux règles de sécurité pour ce type de tâches. Or, l'appelant avait une position de responsable et était précisément chargé d'assurer le respect des normes de sécurité. D'autre part, contrairement à ce qu'il affirme, il aurait pu s'assurer l'assistance d'un employé certifié présent et disponible ce jour-là. Ces éléments confèrent un caractère de gravité certain à son manquement. L'appelant était d'ailleurs conscient de cette gravité puisqu'il a modifié son rapport d'activité en faisant apparaître les initiales d'un autre collaborateur en lieu et place de l'employé non qualifié qui avait participé au dégivrage. De surcroît, durant le cours de son emploi auprès de l'intimée, l'appelant s'était rendu coupable de plusieurs manquements, de gravité moindre, qui avaient déjà ébranlé la relation de confiance entre les parties. Au regard de l'ensemble de ces éléments, les agissements de ce dernier le 20 octobre 2002 étaient de nature à mettre à néant la relation de confiance nécessaire à la poursuite des rapports de travail et justifiaient un licenciement immédiat.

### **E. 3**

L'appelant estime que l'employeur n'était plus en droit de procéder à son licenciement immédiat après un délai de 25 jours à compter des faits incriminés. La partie qui entend se prévaloir de justes motifs doit le faire en principe sans délai, à partir du moment où elle a la preuve du manquement invoqué pour justifier la résiliation immédiate, par quoi il faut entendre une manifestation de volonté intervenant après un bref temps de réflexion; une trop longue attente porterait la renonciation à se prévaloir de ce moyen (ATF non publié du 12.12.96 T. c/ Z. cause n° 4C.419/1995 ; SJ 1987 p. 559 et réf. citées). La durée dépend des circonstances, mais un délai de quelques jours est généralement considéré comme admissible. (ATF non publié du 13.1.97 M. c/ J. cause n° 4C.323/1996 ; ATF du 2.8.93 publié in SJ 1995 p. 806; CAPH du 10.8.93, cause n° VI/39/92; ATF 93 II 19 ). La jurisprudence a admis que dans le cas d'une société anonyme, un délai de 6 jours était admissible attendu que la décision devait être prise par un conseil d'administration comportant plusieurs membres (JAR 1998 p. 231 ss). Par ailleurs, le Tribunal des Prud'hommes de Zürich a admis dans une décision du 11 novembre 1998 que si le licenciement immédiat ne pouvait pas être signifié au travailleur de fait de la prise de vacances par ce dernier, l'employeur pouvait attendre son retour afin de lui signifier cette décision (In Berner Kommentar, Update Band 4 p. note 16 ad art. 337 CO, Berne 2004). Le fardeau de la preuve que la résiliation est intervenue à temps incombe à la partie qui résilie (art. 8 CC; ATF non publié du 12.12.96 T. c/ Z. cause n° 4C.419/1995 ). En l'état, le

responsable du département auquel l'appelant était affecté, n'a pas pu mener d'enquête sur les faits incriminés avant son retour de vacances le 6 novembre 2002. Avant de dénoncer les faits à la direction, il a sollicité des explications de l'intéressé, qu'il a obtenues le 11 novembre 2002, étant précisé que T\_\_\_\_\_ était également en vacances jusqu'à cette date. Ce n'est donc que le 11 novembre 2002 que le manquement de l'appelant et les circonstances entourant celui-ci ont été établis de manière certaine. Dans la mesure où cette information a dû être communiquée à la direction et au service du personnel, une résiliation immédiate intervenue le 15 novembre 2002, soit 4 jours plus tard reste admissible au regard des exigences légales. Force est donc de conclure que le licenciement immédiat signifié à T\_\_\_\_\_ était conforme aux exigences posées par l'art. 337 CO. Par conséquent, le jugement attaqué sera confirmé. L'émolument de mise au rôle versé par l'appelant restera acquis à l'Etat de Genève.

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