

# **GE\_GERICHTE C/23283/2004 vom 26. Oktober 2005**

GE Cour de justice, 2005-10-26, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_23283\\_2004](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_23283_2004)

FR: GE\_GERICHTE C/23283/2004 du 26 octobre 2005

IT: GE\_GERICHTE C/23283/2004 del 26 ottobre 2005

## **Regeste**

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; SURVEILLANCE(EN GÉNÉRAL); CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL; PAUSE; CIGARETTE; SOMMATION; RÉSILIATION IMMÉDIATE; JUSTE MOTIF ; INDEMNITÉ(EN GÉNÉRAL) | T, agent de sécurité d'E, détaché auprès du site A, est licencié avec effet immédiat, pour s'être une fois de plus absenté pour aller aux toilettes et fumer une cigarette alors qu'il avait déjà reçu trois avertissements, le premier pour une pause cigarette trop longue, le second pour avoir refusé de remettre sa casquette au motif qu'il transpirait abondamment, et le troisième pour avoir surfé quinze minutes sur Internet, en compagnie de collègues, entre minuit et 1h00. La Cour confirme le jugement du Tribunal, qui a retenu que le licenciement immédiat n'était pas justifié. En effet, les comportements ayant donné lieu à des avertissements constituaient des événements mineurs, malgré la sensibilité du site, E n'ayant pas démontré que A s'en soit plaint ou réclamé que des sanctions drastiques soient prises. S'il était tout à fait compréhensible qu'E cherche à licencier T en raison des manquements invoqués, rien ne l'empêchait de respecter le délai de congé. L'attitude persistante de T était certes désagréable, mais ne justifiait pas un licenciement immédiat. | 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**

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. Il en va de même de sa compétence ratione loci. Les parties étaient par ailleurs soumises aux dispositions de la Convention Collective de Travail pour les employés des entreprises privées de services de sécurité travaillant sur le territoire de la Confédération suisse du 3 novembre 2000.

### **E. 3**

Invoquant une violation de l'art. 337 CO, l'appelante reproche aux premiers juges d'avoir nié l'existence de justes motifs de résiliation immédiate.

#### **E. 3.1**

Selon l'art. 337 al. 1 1<sup>ère</sup> phrase CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Doivent notamment être considérées comme tels 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

(cf. art. 337 al. 2 CO). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. D'après la jurisprudence, seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat. Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un ou plusieurs avertissements (ATF 121 III 467 consid. 4d, 117 II 560 consid. 3, 116 II 145 consid. 6a p. 150). Par manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation découlant du contrat (ATF 130 III 28 consid. 4.1), par exemple l'obligation de fidélité (cf. art. 321a al. 1 CO; ATF 117 II 72 consid. 3 in fine).

### **E. 3.2**

La jurisprudence s'est refusée à poser des 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. Le juge dispose à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation. 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. La gravité de l'acte, propre à justifier un licenciement immédiat, peut être absolue ou relative. Dans le premier cas, elle résulte d'un acte pris isolément. Dans le second, elle découle du fait que le travailleur, pourtant dûment averti, persiste à violer ses obligations contractuelles; ici, la gravité requise ne réside pas dans l'acte lui-même, mais - à l'image de la récidive en droit pénal - dans sa réitération. Cela étant, savoir s'il y a gravité suffisante dans un cas donné restera toujours une question d'appréciation (ATF 127 III 153 consid. 1c). Le juge apprécie librement s'il existe de 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 127 III 351 consid. 4a p. 354; 116 II 145 consid. 6a p. 150).

### **E. 3.3**

En l'espèce, les manquements de l'intimé ont été acceptés par l'appelante durant plusieurs mois et il ne ressort pas de la description de ceux-ci qu'ils se seraient aggravés. Ces manquements touchaient notamment l'aspect vestimentaire un dimanche après-midi, une navigation de courte durée sur internet et des contraventions à l'obligation de ne pas s'absenter de la guérite et de ne pas fumer. Ces faits ont donné lieu à différents avertissements. Il s'agit en soi d'événements mineurs, malgré la sensibilité du site, l'appelante n'ayant pas démontré par la production d'une quelconque pièce que sa cliente s'en serait plainte d'une telle manière que des sanctions drastiques s'imposassent. De surcroît, l'appelante n'établit pas la réelle gravité du manquement le plus sérieux, soit l'éloignement de son poste par l'intimé, notamment dans la mesure où elle ne contredit pas l'allégation de l'intimé, corroborée par le témoin H\_\_\_, selon laquelle il contrôlait visuellement la situation du lieu où il fumait, lieu choisi par d'autres pour se livrer à la même activité. Dès lors, on n'observe pas dans ce comportement un fait grave qui empêchait la continuation des rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé. Certes, l'attitude persistante de l'intimé était désagréable et justifiait que l'appelante ne

souhaitât pas poursuivre sa collaboration avec lui; elle n'était cependant pas telle que, même prise dans son ensemble, un licenciement immédiat puisse être prononcé. En conséquence, l'événement survenu la veille du licenciement abrupt du 3 septembre 2004 n'était pas de nature à justifier celui-ci, de sorte que la décision entreprise doit être confirmée, sous réserve au plan arithmétique de la soustraction de 306 fr. 90 net, admis par l'intimé.

#### **E. 4**

La décision entreprise sera donc intégralement confirmée, sans émolument au vu des enjeux financiers.

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