

GE_GERICHTE C/24058/2003 vom 13. Dezember 2005

GE Cour de justice, 2005-12-13, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_24058_2003

FR: GE_GERICHTE C/24058/2003 du 13 décembre 2005

IT: GE_GERICHTE C/24058/2003 del 13 dicembre 2005

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; HORTICULTURE; SUSPENSION DE LA PROCÉDURE; PROCÉDURE PÉNALE; MOYEN DE PREUVE; CONTRAT-TYPE DE TRAVAIL; RÉSILIATION IMMÉDIATE; SOMMATION ; JUSTE MOTIF ; INDEMNITÉ(EN GÉNÉRAL); DEMANDE RECONVENTIONNELLE; RESPONSABILITÉ CONTRACTUELLE; DILIGENCE; DOMMAGE; FARDEAU DE LA PREUVE; DÉPENS | Au préalable, la Cour rejette la demande de E. tendant à la suspension de l'instruction jusqu'à droit jugé sur la procédure pénale introduite contre un témoin de première instance pour faux témoignage et contre T. pour instigation à faux témoignage. Le témoignage de la personne en question ne sera en effet pas retenu dans l'établissement des faits encore litigieux en appel.T., ressortissant kosovar sans autorisation de travail, est engagé par E. en avril 2000 comme ouvrier agricole. En juin 2002, T. quitte son emploi après avoir été surpris par E. en train de prendre des bains de soleil et de se baigner dans la piscine d'un client pendant les heures de travail. En juillet 2002, T. est réengagé par E. et en décembre 2002, les parties signent un contrat de travail prévoyant l'application du contrat-type de travail entre employeurs et travailleurs agricoles du canton de Genève. En juin 2003, E. licencie T. avec effet immédiat après que celui-ci ait déchiré sa feuille de salaire qu'il estimait inexacte ce qui avait engendré une altercation orale avec son supérieur. Le fait pour T. d'avoir déchiré sa fiche de salaire ne saurait constituer un manquement grave justifiant un renvoi immédiat. De même, il est établi que le supérieur de T. avait parlé de manière colérique avec T. et que celui-ci n'était pas le seul responsable de l'altercation verbale. Les propos échangés n'étaient pas de nature à rompre irrémédiablement le lien de confiance entre employeur et employé. Par ailleurs, E. ne peut se prévaloir des manquements commis par T. en juin 2002 (bains de soleil, plongeon dans la piscine) pour justifier le licenciement de 2003. Les rapports de travail avaient en effet pris fin suite à cet épisode et E. avait décidé de réengager T. E. a établi que T. avait reçu des avertissements oraux relatifs à ses absences et à l'utilisation abusive du téléphone de l'entreprise. Toutefois, E. n'a pas prouvé que ces avertissements étaient assortis d'une menace de renvoi immédiat. Par ailleurs, les derniers relevés téléphoniques se rapportant aux conversations privées de T. dataient de juillet 2002, soit un an avant le licenciement immédiat, et ne pouvaient donc être invoqués par E. pour justifier le renvoi de T. Les conclusions reconventionnelles de E. portant sur le remboursement par T. de factures de téléphone et à l'indemnisation du dommage subi en raison des plantations non effectuées pendant les bains de soleil de T. sont rejetés. E. n'a en effet pas établi le dommage allégué. | CO.321e; CO.337; CO.337c; LJP.11; LJP.76; LPC.107; LPC.186

Erwägungen

E. 1

Interjeté en temps utile, l'appel est recevable (art. 59 al. 1 LJP). La valeur litigieuse étant supérieure à fr. 1'000.-, la Chambre d'appel est compétente pour statuer sur le litige (art. 56 al. 1 LJP).

E. 2

Les appelants ont sollicité en début de l'audience de la Chambre de céans la suspension de la cause jusqu'à droit jugé sur la procédure pénale qu'ils ont introduite contre le témoin D_____ pour faux témoignage ainsi que contre l'intimé pour instigation à faux témoignage. Dans la mesure où le témoignage de D_____ ne sera pas retenu dans l'établissement des faits encore litigieux en appel, il n'y a pas lieu de suspendre la présente cause, dont l'issue ne dépend pas de celle de la procédure pénale. Lors de l'audience, les appelants ont par ailleurs versé des nouvelles pièces à la procédure, qui comportent notamment les dépositions écrites de G_____ et F_____. Ces dépositions sont dénuées de toute valeur probante dans la mesure où elles n'ont pas été confirmées sous la foi du serment par leurs auteurs. Le témoignage écrit n'est en effet pas admis dans la procédure civile genevoise (cf. Bertossa et alii., Commentaire de la LPC, n. 4 ad art. 186 et n. 1 ad art. 222), ce dont les appelants sont d'ailleurs conscients (PV du 25 oct. 2005, p. 2 in fine). Ces dépositions seront donc écartées de la procédure.

E. 3

En appel, les employeurs ne font plus valoir que l'intimé devrait être condamné à leur rembourser les charges sociales afférentes à son salaire, les frais de repas et de transport et le prêt qu'ils lui auraient accordé. Ils admettent expressément devoir une indemnité de 8.33 % au titre de vacances non prises en 2001, 2002 et 2003. Ils ne contestent plus non plus que la CTT s'applique, mais considèrent que le tarif horaire retenu par les premiers juges de fr. 16.50 est celui de 2003. Pendant la période concernée (2001), il aurait été de fr. 12.45. La CTT annexée au contrat de travail conclu le 9 décembre 2002 est entrée en vigueur le 1^{er} mars 2000. Elle prévoit à son art. 17 al. 2 let. c un salaire horaire de fr. 16.50. Le premier grief tombe donc manifestement à faux.

E. 4

. Les appelants font ensuite valoir que le licenciement immédiat de l'intimé était justifié. Ils s'étaient séparés de l'intimé au mois de juin 2002 et n'auraient accepté de le réengager qu'en fixant des conditions de travail particulièrement claires, qu'il aurait à respecter. Après peu de temps, l'intimé se serait toutefois écarté de ces conditions en étant irrégulièrement présent, en utilisant le téléphone de l'exploitation et en ne respectant pas les ordres de son supérieur hiérarchique. L'intimé aurait été averti du fait qu'il serait licencié s'il ne changeait pas de comportement. Ces éléments conjugués avec le fait qu'il a déchiré la fiche de salaire et aurait insulté en même temps son supérieur hiérarchique justifieraient le licenciement.

E. 4.1

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 213 consid. 3.1; 127 III 351 consid. 4a et les références citées). 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; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 213 consid. 3.1; 129 III 380 consid. 2.1). Par manquement du

travailleur, on entend la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme par exemple le devoir de fidélité (cf. art. 321a al. 1 CO), ou l'obligation d'exécuter le travail (ATF 127 III 351 consid. 4a et les arrêts cités), mais d'autres facteurs peuvent aussi justifier un licenciement immédiat (cf. ATF 129 III 380 consid. 2.2.). Le juge apprécie librement s'il existe des justes motifs. 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; 116 II 145 consid. 6a). Il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'en établir l'existence (art. 8 CC).

E. 4.2

En l'espèce, la procédure et notamment le témoignage de H_____ a établi que l'intimé a pris des bains de soleil et a même plongé dans la piscine du témoin pendant les heures de travail en été 2002. Selon les indications des appelants (appel, p. 4; mémoire-réponse p. 7 ch. 33), les rapports de travail avaient alors pris fin. Dès lors qu'ils ont ensuite réengagé l'intimé, ils ne peuvent plus se prévaloir de ce manquement pour le licencier à nouveau. Le témoin C_____ a déclaré que l'intimé avait reçu des avertissements oraux relatifs à ses absences et l'utilisation du téléphone. Ce témoin n'a toutefois pas précisé si ces avertissements étaient assortis d'une menace de renvoi immédiat. Par ailleurs, quand bien même tel aurait été le cas, le licenciement est finalement intervenu parce que l'intimé a déchiré la fiche de salaire, à son avis incorrecte. Le ton est ensuite monté entre l'intimé et son supérieur, C_____, qui avoue avoir parlé de manière colérique avec celui-ci. Le fait d'avoir déchiré la fiche de salaire ne saurait constituer un manquement grave justifiant un renvoi immédiat. Dans la mesure où tant l'intimé que son supérieur étaient énervés, il n'apparaît pas non plus que les propos échangés par la suite aient pu rompre irrémédiablement le lien de confiance entre employeur et employé; l'intimé n'est d'ailleurs pas seul responsable de cette altercation verbale. Les relevés du téléphone de l'entreprise comportant les numéros appelés par l'intimé pour un montant total de fr. 314.60 se rapportent aux mois de décembre 2000, juillet à septembre 2001 et juillet 2002. Selon les appelants, l'intimé a utilisé le téléphone portable de C_____ pour un montant d'environ fr. 4'000.- durant les mois de mars à mai 2001 (mémoire-réponse, p. 5 chiff. 18). Ils n'ont toutefois pas établi que l'intimé aurait utilisé le téléphone de l'entreprise après le mois de juillet 2002 pour des appels privés ni allégué qu'il aurait téléphoné avec le portable de C_____ après le mois de mai 2001. Dans la mesure où le licenciement est intervenu près d'une année après ces faits, ceux-ci ne sont plus dans un rapprochement temporel suffisant pour justifier le licenciement (cf. ATF np 4C.10/2004 du 29 avril 2004, consid. 9.1). Quant aux prétendues absences de l'intimé, il n'est pas établi que lorsqu'il prétendait être malade, il ne l'était pas. Les appelants, qui ne croyaient pas leur employé, auraient pu lui demander un certificat médical, voire, si celui-ci leur paraissait douteux, exiger de l'intimé qu'il se fasse examiner par un médecin de leur choix, ce qu'ils n'ont toutefois pas fait. De toute manière, le licenciement n'est pas intervenu à la suite d'une nouvelle absence, mais lorsque l'intimé a déchiré sa feuille de salaire, geste, qui, comme on l'a vu, ne constitue en aucun cas un manquement grave. Par ailleurs, les fiches de travail produites par les appelants ne vont que jusqu'au 25 mai 2003. L'absence la plus proche de la date du licenciement remonte au 16 mai 2003. Dès lors qu'elle est trop éloignée de la date du licenciement, cette absence ne peut justifier le renvoi immédiat. En effet, la partie qui résilie un contrat de travail en invoquant de justes motifs ne

dispose que d'un court délai de réflexion pour signifier la rupture immédiate des relations (ATF 123 III 86 consid. 2a p. 87 et les arrêts cités). Il n'est enfin pas nécessaire de réentendre C_____ sur la question de savoir si les avertissements oraux donnés à l'intimé étaient assortis d'une menace de licenciement immédiat, dans la mesure où même si tel avait été le cas, celui-ci n'était pas justifié, dès lors qu'aucun manquement grave ne peut être reproché à l'intimé. Le fait d'avoir déchiré la feuille de salaire, même combiné avec des absences fréquentes - dont il n'est au demeurant pas établi qu'elles aient été injustifiées ou justifiées par des causes fictives - ne suffit pas à retenir que la poursuite des rapports de travail ne pouvait plus être exigée de l'employeur. Les premiers juges ont donc considéré à juste titre que le licenciement immédiat n'était pas justifié.

E. 5

Les appelants se plaignent ensuite du fait que les premiers juges ont refusé d'admettre leur créance en remboursement des frais de téléphone portable de C_____. L'intimé aurait reconnu devoir ce montant dont ils allèguent être les cessionnaires. Comme l'ont justement retenu les premiers juges, la cession, pour être valable, doit être effectuée par écrit (art. 165 CO). Dès lors que les appelants n'ont pas produit la cession, ni en première instance ni en appel, c'est à juste titre qu'ils ont été déboutés de ce chef.

E. 6

. Les appelants reprochent en outre au Tribunal d'avoir écarté une partie de leur prétention résultant de l'utilisation indue du téléphone de l'entreprise. Le Tribunal n'a retenu que les frais liés aux appels destinés aux numéros indiqués par l'intimé auxquels il a condamné ce dernier. Or, selon les appelants, l'intimé aurait appelé à moult reprises son amie colombienne lorsque celle-ci aurait été renvoyée dans son pays. Les frais de téléphone en résultant ainsi que ceux relatifs aux appels à l'oncle de l'intimé vivant à Genève auraient dû être ajoutés à la liste des numéros reconnus par l'intimé. Contrairement à ce qu'ils affirment, les appelants n'établissent d'aucune manière que l'intimé aurait eu une amie colombienne ni que le numéro appelé en Colombie correspondrait à celui de cette amie. Ils ne démontrent pas davantage que l'intimé aurait fréquemment appelé son oncle, dont ils n'allèguent même pas le numéro de téléphone. Échouant ainsi dans la preuve de leurs allégations (art. 8 CC), ils ne peuvent qu'être déboutés de leur prétention en remboursement des frais de téléphone supérieurs à ceux résultant des appels admis par l'intimé.

E. 7

. En dernier lieu, les appelants estiment choquant que les premiers juges n'ont ni retenu de faute à l'encontre de l'intimé en relation avec les plantons non plantés ni considéré que le dommage en résultant aurait été établi. En appel, ils amplifient leur demande, alléguant que le dommage dont l'intimé répondrait solidairement avec les autres ouvriers se chiffre à fr. 36'000.-.

E. 7.1

Le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence (art. 321e al. 1 CO). La mesure de la diligence incombant au travailleur se détermine par le contrat, compte tenu du risque professionnel, de l'instruction ou des connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail promis ainsi que des aptitudes et qualités du travailleur que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître (art. 321e al. 2 CO). Ces circonstances peuvent être prises en considération pour déterminer l'étendue de la réparation (art. 99 al. 3, 42 à 44 CO). Le juge dispose en la matière d'un large

pouvoir d'appréciation (ATF 110 II 344 consid. 6b et l'arrêt cité). L'employeur doit prouver l'existence du dommage, la violation par l'employé de ses obligations contractuelles et le rapport de causalité naturelle entre celle-ci et celui-là. Le dommage juridiquement reconnu réside dans la diminution involontaire de la fortune nette; il correspond à la différence entre le montant actuel du patrimoine du lésé et le montant qu'aurait ce même patrimoine si l'événement dommageable ne s'était pas produit. Le dommage peut se présenter sous la forme d'une diminution de l'actif, d'une augmentation du passif, d'une non augmentation de l'actif ou d'une non diminution du passif (ATF 129 III 18 consid. 2.4, 331 consid. 2; 128 III 22 consid. 2e/aa).

E. 7.2

En l'espèce, si le témoignage de H_____ permet de retenir que l'intimé a commis une faute en prenant des bains de soleil en été 2002 pendant les heures de travail, les appelants n'ont pas prouvé le dommage allégué. Ils produisent certes une facture de I_____ SA de fr.4'280.20 portant sur différents plantons de légumes. Ils n'établissent cependant pas le bénéfice net qui aurait été réalisé sur ceux-ci, se bornant à cet égard à se référer à leurs propres allégations. La pièce 46 nouvellement produite en appel, au sujet de laquelle les appelants ne donnent aucune explication, comporte certes le calcul – effectué par eux-mêmes - de la perte du chiffre d'affaires prétendument liée au manquement de l'intimé. Les marges et chiffres indiqués par les appelants n'ont toutefois pas été corroborés par d'autres pièces. Aucune pièce ne permet par exemple une comparaison avec les chiffres d'affaires réalisés avec des plantons de même type à d'autres périodes de l'année ou les années précédentes. Aucun témoin n'est venu donner d'indications au sujet du calcul du dommage. Les appelants ne donnent pas non plus d'indication quant aux charges devant être déduites du chiffre d'affaires qui permettraient de calculer le dommage, soit le gain net manqué. La facture de I_____ SA fait par ailleurs état de livraisons ayant été effectuées entre le 1^{er} et le 30 juillet 2002. Or, les appelants ont indiqué que les rapports de travail ont pris fin une première fois le 25 juin 2002, précisément à la suite des bains de soleil qu'aurait pris l'intimé. Après son réengagement le 10 juillet 2002, les appelants ont été satisfaits des prestations de l'intimé pendant les premiers mois qui ont suivi (mémoire-réponse p. 8 chiff. 36). Partant, les plantons livrés après la fin des rapports de travail en juin 2002 ne peuvent être ceux qui ont péri en raison du fait que l'intimé n'aurait pas accompli son travail. Ainsi, la facture produite ne se rapporte pas aux plantons qui n'auraient pas été plantés. En conséquence, ni la valeur des plantons perdus ni la perte nette sur la vente des légumes n'ont été établies. Enfin, il paraît contraire à la bonne foi de réengager un employé sans lui demander le remboursement du prétendu dommage causé auparavant et de venir le lui réclamer à l'occasion de son licenciement subséquent. L'intimé ne pouvait, de bonne foi, s'attendre à ce que les appelants, alors qu'ils l'avaient réengagé sans émettre de prétention en relation avec les plantons perdus, lui réclament par la suite le paiement du prétendu dommage subi. L'attitude des appelants se heurtant au principe de la bonne foi (art. 2 CC) ne peut ainsi être protégée. Pour ce motif également, les appelants doivent être déboutés de leur chef de conclusions relatif au dommage subi. En tous points mal fondé, l'appel doit être rejeté et le jugement entrepris confirmé. 6. La procédure étant gratuite, il n'est pas alloué de dépens (art. 343 CO, 76 LJP).