

GE_GERICHTE C/2412/2007 vom 9. Juni 2008

GE Cour de justice, 2008-06-09, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_2412_2007

FR: GE_GERICHTE C/2412/2007 du 9 juin 2008

IT: GE_GERICHTE C/2412/2007 del 9 giugno 2008

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; MÉCANICIEN ; RÉSILIATION IMMÉDIATE; MOTIF; INDEMNITÉ(EN GÉNÉRAL); MALADIE; INCAPACITÉ DE TRAVAIL; CERTIFICAT MÉDICAL; INDEMNITÉ JOURNALIÈRE; TREIZIÈME SALAIRE; MODIFICATION(EN GÉNÉRAL) ; GRATIFICATION; USAGE COMMERCIAL; MAINTIEN DU PAIEMENT DU SALAIRE | T, technicien monteur est licencié avec effet immédiat pour avoir insulté son chef. Contestant l'existence d'un motif de licenciement immédiat, il réclame notamment le paiement d'une indemnité et d'un treizième salaire. Confirmant le raisonnement des premiers juges, la Cour retient que le fait pour T d'avoir tenu des propos injurieux à l'endroit de son chef peut justifier un licenciement immédiat. Toutefois, dès lors que T, au bénéfice d'un certificat d'arrêt maladie dont il n'avait voulu se prévaloir, était en état de santé déficiente, son comportement n'est pas suffisamment grave pour justifier une telle mesure. Il a donc droit à une indemnité correspondant à la rémunération qu'il aurait perçue jusqu'à l'échéance de son délai de congé. S'agissant de sa prétention en paiement d'un treizième salaire, la Cour confirme également le jugement entrepris en refusant d'en allouer un à T celui-ci ayant été valablement remplacé par un système de primes intégré au contrat et accepté par T. En effet, dans la mesure où dans la situation la plus défavorable, les primes ne peuvent être inférieures au montant d'un treizième, un tel système est conforme aux usages professionnels et partant valable. Enfin, la Cour confirme que T ne peut prétendre percevoir en sus de son salaire des indemnités journalières durant la période où il était au bénéfice d'un certificat d'incapacité dont il n'a pas voulu se prévaloir. | CO.337; CO.337c; CO.322d

Erwägungen

E. 1

L'appel de T_____ est recevable pour avoir été déposé dans la forme et le délai prescrits par la loi (art.59 LJP). Pour les mêmes motifs, l'appel incident de E_____SA est également recevable (art. 61 LJP).

E. 2

Les prétentions des parties doivent être examinées à la lumière des clauses régissant le contrat de travail conclu entre elles, des règles légales relatives au contrat de travail (art. 319 et suivants CO) et des dispositions de la Convention collective de travail des garages, personnel d'atelier et de stations, applicable au litige dès lors que E_____SA a adhéré à la Convention.

E. 3

Dans le cadre d'un l'appel incident, E_____SA conteste l'indemnité allouée à T_____, sur la base de l'article 337 alinéa 1 et 2 CO, pour résiliation immédiate injustifiée. Elle soutient

que le comportement de l'employé justifiait une résiliation immédiate des rapports de travail pour justes motifs.

E. 3.1

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28 ; ATF 127 III 351 ; Wylér , Droit du travail, 2em éd. 2008, p. 490; Aubert, Commentaire romand, 2003, No 3 ad. art. 337). 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 ; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété en dépit d'avertissements signifiés à l'employé (ATF 130 III 28). Le juge apprécie librement s'il existe des justes motifs (art. 337 al. 3 CO). 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. En général, la commission d'un crime ou d'un délit au détriment d'un employeur constitue un motif de licenciement immédiat. De même, l'injure grave proférée par le travailleur à l'adresse de l'employeur justifie en principe le congé immédiat, une exception s'imposant lorsque la situation de tensions accrues qui s'est traduite par les gros mots en question est due à un comportement non conforme au contrat ou à la loi de la part de l'employeur (Favre / Munoz / Tobler , Le contrat de travail, Code annoté, 2001, n° 1.21, ad art. 337 CO ; JAR 1992 p. 267 ; SARB 1999 p. 436). En l'espèce, il n'est pas contesté que T_____ a porté des propos injurieux à l'endroit de son chef d'équipe, B_____. La tenue de tels propos constitue l'expression d'un comportement difficilement admissible de la part d'un employé pouvant donc justifier un licenciement immédiat. Les débats ont toutefois montré que, lors de l'altercation du 30 octobre 2006, T_____ était en situation de santé déficiente puisqu'il était au bénéfice d'un arrêt de travail pour cause de maladie dont il n'avait pas voulu se prévaloir afin de ne pas désorganiser l'équipe. Cette situation doit, selon la Cour d'appel, être prise en considération lors de l'échange de propos tenus à l'occasion de l'incident précité. Les mots incriminés s'inscrivent au demeurant dans une discussion vive entretenue avec le supérieur hiérarchique qui a lui-même tenu des propos peu amènes à l'endroit de son subordonné. Ce dernier, après avoir momentanément quitté les lieux de l'entreprise, est retourné sur son lieu de travail pour s'excuser d'avoir tenu des propos irrespectueux adressés à son supérieur. La Cour d'appel considère ainsi que les propos incriminés proférés par l'employé lors de l'incident du 30 octobre 2006 s'inscrivaient dans un échange viril se déroulant quelquefois sur certains lieux de travail et sont consécutifs à l'envenimement d'une discussion musclée aggravée par une certaine fragilité liée à l'état de santé déficient d'un protagoniste. Compte tenu de l'ensemble de cette situation, la Cour d'appel, à l'instar des premiers juges, considère que le comportement de T_____ n'était pas à ce point grave qu'il devait justifier un licenciement immédiat pour justes motifs. Ce comportement aurait dû, le cas échéant, justifier un avertissement de la part de l'employeur avec une menace de résiliation immédiate des rapports de service en cas de nouveau manquement aux obligations de l'employé.

E. 3.3

L'employeur considère avoir été en droit de résilier avec effet immédiat les rapports de service à l'issue de l'incident du 30 octobre 2006 au motif que l'employé s'était vu notifier un avertissement, le 17 août 2006, pour mauvaise conduite sur le lieu de travail.

L'argumentation de l'appelant incident ne peut être suivie. D'une part, la mise en garde du 17 août 2006 se référait à une situation particulière dans laquelle l'employé s'était endormi sur son lieu de travail le 12 août 2006. Cette situation ponctuelle ne peut être liée à l'altercation du 30 octobre 2006 qui concerne un autre contexte. De plus, pour que la mise en demeure ait valeur d'avertissement, elle doit comprendre la menace d'un renvoi immédiat, ou à tout le moins cette menace doit-elle être déduite de la teneur de l'avertissement (Favre / Munoz / Tobler , loc. cit. n° 1.24 ad art. 337 CO ; SARB 1999 p. 498 ; RBOG 1998 n° 12). L'avertissement doit être formulé de manière claire afin que le destinataire comprenne qu'en cas de récidive le contrat sera résilié immédiatement. Une telle sanction ne ressort pas de la communication du 17 août 2006 qui ne peut avoir été comprise par son destinataire comme une menace de son licenciement immédiat en cas de récidive. De même, la Cour d'appel ne peut considérer que le comportement de T_____ était si querulent qu'il avait justifié un déplacement dans un autre service. Il ressort en effet du nouveau contrat de travail conclu le 1^{er} janvier 2005, emportant nouvelle rétribution de fin d'année, que T_____ est muté au Petit-Lancy sans que cette mutation n'apparaisse comme la conséquence d'une mauvaise ambiance au sein de l'équipe. Faute d'un juste motif justifiant un licenciement immédiat, le congé notifié à l'employé le 30 octobre 2006 est injustifié et c'est à juste titre que le Tribunal a alloué à T_____ le montant de fr. 9636.85 correspondant à la rémunération qu'il aurait perçue jusqu'à l'échéance du délai de congé, la quotité de ce montant n'étant d'ailleurs pas remise en question par les parties.

E. 4

T_____ fait valoir une réclamation en paiement de fr. 7373.65 à titre de 13^{ème} salaire pour les années 2005 et 2006 au motif que cette rétribution, pourtant prévue par les usages professionnels de la branche concernée, a été supprimée par l'employeur sans justification. Les débats ont montré que l'employeur avait souhaité remplacer le 13^{ème} salaire, prévu à l'art. 6 des usages professionnels genevois des garages, par un système de prime qui, dans la situation la moins favorable, ne pouvait être inférieur au 13^{ème} salaire précédemment versé, et, dans la situation plus favorable, pouvait excéder cette rétribution annuelle. En l'espèce, le travailleur a reçu, pour l'année 2005, des primes s'élevant à fr. 4844.25 alors que son 13^{ème} salaire s'élevait à fr. 4000.- ; pour la période du 1^{er} janvier au 31 octobre 2006, le total des primes perçues s'élève à fr. 3730.45 alors que le 13^{ème} salaire prorata temporis se serait élevé à fr. 3370.85. La nouvelle réglementation, au demeurant décrite dans les contrats de travail des intéressés, est ainsi conforme aux usages professionnels genevois des garages en prévoyant une rétribution annuelle au moins égale au 13^{ème} salaire. La Cour d'appel ne peut retenir l'argumentation de l'appelant selon laquelle cette rétribution viendrait en sus du 13^{ème} salaire qui se cumulerait avec les primes ainsi versées aux employés. Une telle interprétation ne peut être retenue par la Cour d'appel. D'une part, le nouveau contrat de travail ne fait plus référence à un 13^{ème} salaire mais à un système de prime intitulé « clause de rémunération variable » dont les modalités d'octroi sont définies dans la convention ; d'autre part, l'intégration de cette prime dans la rémunération des employés a fait l'objet de diverses discussions entre la direction et les collaborateurs qui ont compris, à l'instar de T_____, ce nouveau mode de rémunération. En l'espèce, les primes versées pour les deux années concernées couvrent la contrevalet d'un 13^{ème} salaire de telle sorte que la réclamation de l'appelant sera sur ce point rejetée.

E. 5

T_____ réclame enfin une somme de fr. 3682.- au titre d'indemnités journalières de l'assurance maladie au motif qu'il a été en incapacité de travail dès le 23 octobre 2006 et qu'il aurait néanmoins exercé son activité professionnelle. La réclamation de l'appelant n'a aucune substance. Ce dernier a en effet perçu l'intégralité de son salaire pendant la période où il bénéficiait d'un certificat médical dont il n'a pas voulu se prévaloir. Il n'a subi aucune diminution de son salaire du chef de sa situation de santé et ne peut donc réclamer, en sus de son salaire, les indemnités journalières qui visent à compenser une perte de rémunération. Sa réclamation sera rejetée et le jugement sera également confirmé sur ce point.

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