

GE_GERICHTE C/25748/2004 vom 12. September 2005

GE Cour de justice, 2005-09-12, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_25748_2004

FR: GE_GERICHTE C/25748/2004 du 12 septembre 2005

IT: GE_GERICHTE C/25748/2004 del 12 settembre 2005

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; RÉSILIATION IMMÉDIATE; JUSTE MOTIF; GRAVITÉ DE LA FAUTE; SOMMATION; INDEMNITÉ(EN GÉNÉRAL) | Le licenciement immédiat de T était en l'espèce injustifié, nonobstant la répétition de manquements et de négligences dans l'accomplissement de son travail et ce, pour les deux raisons suivantes : 1) les manquements constatés les derniers mois des rapports de travail n'étaient pas suffisamment graves, à eux seuls, pour justifier un licenciement immédiat, d'autant moins que le travail de T avait été irréprochable pendant trois ans et que la survenance de problèmes avait coïncidé avec l'arrivée d'un nouveau supérieur hiérarchique; 2) T avait été averti à deux reprises, mais seul le premier avertissement mentionnait le terme de "licenciement" et aucune faute n'avait été constatée après le prononcé du second, quelques mois plus tard. Tenant compte notamment de ce que la répétition de fautes bénignes avait pu agacer E à juste titre, la Cour a limité à un demi-salaire mensuel net l'indemnité due à T en application de l'art. 337c al. 3 CO. | CO.337; CO.337c

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

Les parties ont été liées par un contrat de travail au sens des art. 319 et ss du Code des Obligations (ci-après CO). La Cour de céans est par conséquent compétent à raison de la matière pour connaître du présent litige (art. 1 al. 1 de la Loi sur la juridiction des prud'hommes, ci-après : LJP). Elle l'est également à raison du lieu (art. 24 et 34 al. 1 de la Loi fédérale sur les fors en matière civile).

E. 3

L'appelante estime que les manquements de son employé sont de nature à justifier la résiliation immédiate de son contrat de travail.

E. 3.1

Aux termes de l'art. 337 al. 1 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment considérés 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). Le juge apprécie quoi qu'il en soit librement s'il existe de justes motifs au sens de l'art. 337 al. 1 CO (art. 337 al. 3 CO), et dispose à ce titre d'un large pouvoir d'appréciation (ATF 116 II 145 c.6a) en recourant aux règles du droit et de l'équité (art. 4

CC). Il découle de l'art. 337 al. 2 CO que constituent de justes motifs les faits propres à détruire la confiance qu'impliquent dans leur essence les rapports de travail, ou à l'ébranler de telle façon que la poursuite du travail ne peut plus être exigée et qu'il n'y a d'autre issue que la résiliation immédiate du contrat (JAR 1999 p. 271 ; SJ 1995 p. 806 ; ATF 116 II 142 c.5c ; 112 II 41 c.3a ; 108 II 444 c.2). Les motifs d'une résiliation immédiate sont donc donnés lorsque les conditions essentielles de nature objective ou personnelle à la base de la conclusion du contrat de travail ont disparu (ATF 101 Ia 545 c.2c), notamment lorsqu'une partie viole gravement ses obligations découlant du contrat de travail (JAR 1995 p. 87). Dans ces conditions, les faits invoqués doivent objectivement revêtir une certaine gravité et le renvoi immédiat doit apparaître comme l'ultima ratio (ATF 116 II 145 c.5a ; 111 II 245 c.3 ; JAR 2000 p. 245 ; JAR 1995 p. 87). En d'autres termes, seuls des manquements particulièrement graves du travailleur à ses obligations découlant de son contrat de travail, en particulier à ses obligations d'exécuter le travail ou son devoir de fidélité (art. 321 a CO), justifient un licenciement immédiat (SARB 2000 p. 923 ; SJ 1997 p. 149 ; ATF 117 II 72 c.3). Sous cet angle, le comportement du travailleur doit être apprécié de manière globale, même si les manquements, pris séparément, ne présentent pas chacun un caractère de gravité suffisant pour justifier une résiliation abrupte du contrat de travail (JAR 2000 p. 131 ; RJN 1995 p. 74). En définitive, la solution de l'appréciation des faits pertinents dépend des circonstances du cas d'espèce et notamment de la fonction et des responsabilités du travailleur, de la nature et de la durée des rapports contractuels, du genre et de la gravité des griefs articulés par l'employeur, de la longueur du délai de congé ordinaire (ATF 116 II 145 c.6a ; 111 II 245 c.3 ; 104 II 28 c.1 ; JAR 1999 p. 271 ; SJ 1995 p. 806). Lorsque le comportement est moins grave, il doit être précédé de vains avertissements de l'employeur (ATF 117 II 560 ; 116 II 145 c.6a ; 112 II 41 c.3a ; 108 II 301 c.3 ; 108 II 404 c.2 ; 104 II 28 ; JAR 1995 p. 222). La répétition d'actes de même nature ou la commission de manquements différents qui, pris isolément, ne suffiraient pas à justifier la rupture du contrat, peuvent constituer de justes motifs de résiliation immédiate lorsqu'elles manifestent un comportement inconciliable avec la continuation des rapports de service (CAPH du 17.10.96 S. c/ B. cause n° VI/840/95; AUBERT, Quatre cents arrêts sur le contrat de travail, n° 191). / D. cause n° IX/1030/94; CAPH du 26.9.95 B. c/ S. cause n° XII/790/94). La partie qui entend se prévaloir de justes motifs doit le faire sur-le-champ, dès la connaissance du motif invoqué, par quoi il faut entendre une manifestation de volonté intervenant après un bref temps de réflexion. A défaut de réaction immédiate, celui qui aurait pu invoquer le juste motif est présumé y avoir renoncé (ATF 130 III 28 , 123 III 86 ; ATF non publié du 12.12.96 T. c/ Z. cause n° 4C.419/1995 ; JAR 1994 p. 223 ; SJ 1987 p. 559 et réf. ; JAR 2000 p. 232, JAR 2000 p. 231). La durée dépend des circonstances, mais un délai de un à trois jours est généralement considéré comme admissible, week-ends et jours fériés non compris (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). Toutefois, l'employeur n'est pas forclos lorsqu'il attend que l'employé, absent pour cause d'incapacité ou de vacances, revienne pour lui signifier son renvoi immédiat (WYLER, Droit du travail, note 1281 p. 373)

E. 3.2

En l'espèce, l'appelante a notifié la résiliation immédiate le jour où l'intimé a repris son emploi, soit en temps opportun. Elle estime que l'intimé n'a pas, ou a mal, effectué les tâches qui lui étaient attribuées et a commis de nombreuses négligences qui lui ont porté préjudice, notamment vis-à-vis de ses clients, puisqu'il devait vérifier et transmettre au

service compétent des pièces que ceux-ci lui retournaient. Il est également reproché à l'intimé de ne pas compter les pièces livrées et de ne pas trier les déchets, d'emballer des pièces de précision en vrac et de cacher du courrier destiné à ses supérieurs. Ces fautes sont établies, tant par les témoignages de B _____ et de C _____ que par les pièces, notamment les avis de non conformité produits par l'appelante. Ces éléments permettent ainsi de soutenir que le travail de l'intimé n'était pas satisfaisant. Cependant, l'interprétation de la notion de manquement grave devant être restrictive, les agissements de l'employé ne peuvent pas être considérés comme tels. Il y a lieu en effet de considérer en l'espèce que l'intimé ne s'est montré défaillant que depuis 2004, alors qu'il travaille pour l'appelante depuis 2001. Les manquements reprochés coïncident pas ailleurs avec un changement de service de l'intimé et celui-ci a allégué, sans être contredit, qu'il n'avait pas été instruit pour son nouveau poste et qu'aucun cahier des charges ne lui avait été fourni. S'ajoute à cela une évidente incompatibilité personnelle entre l'intimé et son chef, sans que la cause puisse en être définie. L'ensemble de ces circonstances ne permettaient pas à l'appelante d'apprécier les erreurs de l'intimé comme étant importantes au point de justifier un licenciement immédiat. Une telle situation aurait dû au contraire engendrer une résiliation ordinaire. Les manquements constatés, qui n'étaient pas suffisamment graves en soi, auraient pu, au vu de leur caractère répétitif, justifier une résiliation immédiate si l'employé avait reçu en vain des avertissements. Or, malgré les nombreux manquements allégués, l'intimé n'a reçu qu'un avertissement, le 5 mars 2004, assorti d'une menace de licenciement. Au surplus, suite à l'incident du 1^{er} juillet, B _____ a prévenu l'intimé qu'il s'agissait d'un ultime avertissement, ce qui suppose la réalisation d'une faute ultérieure, laquelle n'a pu au vu de l'incapacité de l'intimé se réaliser, la contestation des faits reprochés étant un moyen de défense naturel qui ne saurait constituer une faute. Au contraire, l'appelante, se prévalant de ces contestations pour traiter d'arrogant l'intimé, démontre l'importance qu'elle attache au conflit de personnes opposant B _____ à l'intimé, élément qui ne justifie pas le licenciement immédiat. S'agissant de la résiliation immédiate, la décision entreprise doit donc être confirmée.

E. 4

Selon l'art. 337c al. 1 CO, lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé. Si le licenciement est injustifié, on inclut donc dans l'indemnité due selon l'article 337c al. 1 CO non seulement le salaire que le travailleur aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé, mais aussi celui que l'employeur aurait versé pendant la période de protection de l'art. 336c CO (CAPH du 8.3.96 I. c/ A. cause n° II/877/93; Brunner/Bühler/Waerber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3^e éd., 2004, n° 2, ad art. 337c CO, pp. 285-286 ; Humbert, Der neue Kündigungsschutz im Arbeitsrecht, p. 129 ss et p. 156; Streiff/von Kaenel, Arbeitsvertrag, n° 2 ad art. 336c CO et n° 4 ad art. 337 CO; Weber, La protection des travailleurs contre les licenciements en temps inopportun, thèse, Lausanne 1992, p. 57 et 59; note d'Aubert in SJ 1989 p. 682). Cette indemnité comprend notamment le salaire et le droit aux vacances afférent au délai de congé. Le contrat prenant fin en fait et en droit au moment de la résiliation avec effet immédiat, le travailleur est dispensé d'offrir ses services à la fin de la période de protection ultérieure (ATF non publié du 22.2.96 P. c/ C. cause n° 4C.271/1995).

E. 4.1

En l'occurrence, l'intimé, qui a été licencié le 1^{er} septembre 2004 alors qu'il était dans sa quatrième année de service, avait droit à deux mois de salaire dès la fin du mois au cours duquel le licenciement a été annoncé. Le calcul du salaire alloué jusqu'à fin novembre 2004 par le Tribunal est correct et doit être confirmé.

E. 4.2

Le Tribunal a octroyé à l'intimé la somme de 1'497 fr. 05 brut à titre d'indemnité de vacances pour les mois de septembre à novembre 2004 (fr. 14'070.- x 10.64%). L'appelante ne conteste pas ce chiffre mais se contente de contester le droit aux vacances du travailleur au motif que les rapports de travail se sont terminés le 1^{er} septembre 2004. Cette opinion étant erronée, c'est à juste titre que le droit aux vacances de l'intimé jusqu'à fin novembre 2004 lui a été alloué, en conformité avec les dispositions applicables du CTT liant les parties en l'espèce, et le calcul adopté, en tous points correct, sera confirmé.

E. 4.3

Les parties avaient convenu du paiement d'un treizième salaire. Partant, la condamnation de l'employeur à payer à l'intimé à ce titre la somme de 1'172 fr. 50 brut pour les mois de septembre à novembre 2004 doit également être confirmée (3 mois / 12 mois x fr. 4'690.-), par identité de motifs avec ce qui précède.

E. 5

L'appelante conteste sa condamnation à verser à l'intimé une indemnité pour licenciement injustifié arrêtée à 4'000 fr. Elle considère en outre que le Tribunal a octroyé à l'intimé une somme globale plus élevée que ce qui avait été demandée.

E. 5.1

Aux termes de l'art. 337c al. 3 CO, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances ; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleurs. Cette indemnité a une triple finalité, punitive, réparatrice et préventive (ATF 123 V 5 c.2a ; 121 III 64 c.3c, 119 II 157 c.2b ; SJ 1995 p. 802 ; Brunner/Buehler/Waeber/Bruchez, op. cit., n° 6, ad art. 337c CO, p. 288). Certes, l'indemnité ne représente pas des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucune dommage; revêtant un caractère sui generis, elle s'apparente à la peine conventionnelle. Le juge doit la fixer en équité (art. 4 CC). Dès lors que la loi lui impose de tenir compte de toutes les circonstances, il ne saurait faire abstraction des effets économiques du licenciement, qui peuvent aggraver les conséquences de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur - entre autres éléments, la durée des rapports de travail, l'âge du travailleur, sa situation sociale, sa réinsertion professionnelle (ATF 123 III 391 ; SJ 1995 p. 802; ATF non publié du 12 août 1997 en la cause n° 4C.459/1996). L'allocation de l'indemnité n'est pas un principe absolu ; elle peut être exceptionnellement refusée pour de justes motifs, soit lorsque aucune faute ne peut être reprochée à l'employeur ou lorsque la faute paraît si légère au regard de celle du travailleur que le versement d'une indemnité paraîtrait choquante (Brunner/Buehler/Waeber/Bruchez, op. cit., n° 7, ad art. 337c, p. 288 ; JAR 2002 p. 198 ; SJ 1995 p. 794 ; ATF 121 III 64 c.3c ; 120 II 243 c.3 ; 116 II 300 c.5a).

E. 5.2

Dans les procédures régies par la maxime des débats, lorsque la demande tend à l'allocation de divers postes de dommage reposant sur la même cause, le tribunal n'est lié que par le montant total réclamé. Il peut donc - dans des limites à fixer de cas en cas - allouer davantage pour un des éléments du dommage et moins pour un autre. Ce faisant, l'autorité qui y procède ne viole pas le principe "ne ultra petita partium" et ne tombe en tout cas pas dans l'arbitraire (ATF 63 II 346 consid. 4; consid. 3, non publié, de l'arrêt publié in ATF 113 II 345 ; voir aussi: POUDRET, COJ, n. 2.2.1 ad art. 63; STRÄULI/MESSMER, n. 7 ad § 54 CPC/ZH; WALTER EGGGER, Die reformatio in peius im Zivilprozess, thèse Zurich 1985, p. 139). Par conséquent, dans une telle procédure, l'autorité ne peut octroyer une somme plus importante que celle qui a été demandée.

E. 5.3

En l'espèce, aucun motif exceptionnel ne permet d'exclure dans son principe l'octroi d'une indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO. Toutefois, la Cour considère que, nonobstant la durée de l'activité de l'intimé au sein de l'appelante, la répétition des fautes bénignes en 2004 était de nature à excéder son employeur ; dès lors, compte tenu de l'ensemble des circonstances, notamment du comportement et de la situation personnelle de l'employé, des circonstances du licenciement, il y a lieu de considérer, en application du large pouvoir d'appréciation de la Cour, que l'indemnité doit être arrêtée à un montant de 2'000 fr. net. Ceci dispense de modifier la décision du Tribunal des prud'hommes, qui a contrevenu au principe "ne ultra petita partium" en octroyant plus que le montant total demandé. La décision entreprise sera modifiée en conséquence. 6. Par simplification, le dispositif sera entièrement repris. La valeur litigieuse et les circonstances du cas d'espèce ne justifient pas le prononcé d'un émolument.

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