

# **GE\_GERICHTE C/26312/2008 vom 5. Oktober 2010**

GE Cour de justice, 2010-10-05, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_26312\\_2008](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_26312_2008)

FR: GE\_GERICHTE C/26312/2008 du 5 octobre 2010

IT: GE\_GERICHTE C/26312/2008 del 5 ottobre 2010

## **Regeste**

; CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL ; PILOTE ; RÉSILIATION IMMÉDIATE ; JUSTE MOTIF ; VACANCES ; INDEMNITÉ DE VACANCES ; CAISSE DE CHÔMAGE ; SUBROGATION ; INTERVENTION(PROCÉDURE) | Sur appel de E, compagnie aérienne, la Cour annule le jugement de première instance et déboute T, jeune commandant de bord, de ses prétentions fondées sur son licenciement donné avec effet immédiat. Contrairement aux premiers juges, la Cour considère que le refus de T, suite à de mauvais résultats à ses examens, de voler pendant une durée limitée en qualité de copilote, était de nature à rompre tout lien de confiance entre les parties, vu notamment les responsabilités en jeu. La résiliation immédiate était dès lors justifiée. | CO.319; CO.337; CO.329a; CO.329d; LACI.29

## **Erwägungen**

### **E. 2**

. Selon l'art. 29 al. 2 LACI, la caisse de chômage qui opère des versements en faveur d'un chômeur est subrogée dans les droits de celui-ci, à concurrence du montant total versé à titre d'indemnités journalières. A Genève, la Juridiction des prud'hommes est compétente pour statuer sur cette prétention (art. 6 de la Loi en matière de chômage ; art. 1 al.1 let. d LJP).

### **E. 3**

. Il ne sera pas donné suite à la requête de l'appelante d'auditionner A\_\_\_\_\_, "à titre d'expert". Le Cour s'estime en effet suffisamment renseignée sur les faits de la cause pour se prononcer sur les points litigieux en appel.

### **E. 4**

L'appelante conteste devoir payer à l'intimé la somme brute de 28'322 fr. 25 correspondant au salaire que ce dernier aurait perçu si les rapports de travail avaient pris fin au terme du délai de congé ordinaire, sous déduction de la somme nette de 15'222 fr. 95 due à la CCVD en raison des indemnités de chômage versées par elle.

#### **E. 4.1**

L'art. 337 al. 1 CO permet à l'employeur et au travailleur de résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Au sens de l'al. 2 de cette disposition, 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. Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; 127 III 351 consid. 4). 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'un ou de plusieurs avertissements (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; 127 III 153 consid. 1 ; 124 III 25 consid. 3). Par manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme par exemple le devoir de fidélité (ATF 127 III 351 consid. 4a ; 121 III 467 consid. 4). Le non-respect répété par le travailleur des instructions légitimes de l'employeur est un juste motif de résiliation (ATF 4C.119/2006 du 29 août 2006 consid. 3 ; Streiff/von Kaenel , Arbeitsvertrag, n. 5 ad art. 337 CO). Selon l'al. 3 de la règle, le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs. Pour ce faire, il tiendra compte notamment de la position et de la responsabilité du travailleur, de son autonomie, du type et de la durée des rapports contractuels, ainsi que de la nature et de l'importance des manquements (ATF 130 III 28 consid. 4.1). Selon l'art. 8 CC, c'est à la partie qui se prévaut des justes motifs de résiliation de les prouver (ATF 121 III 60 consid. 3b).

#### **E. 4.2**

En l'espèce, il est établi que l'intimé a réussi son OPC lors de sa deuxième tentative, le 1<sup>er</sup> avril 2008. Sa réussite a toutefois été assortie des réserves de l'examineur portant sur le fait qu'il lui était recommandé d'effectuer un entraînement supplémentaire ponctué par un « line check » . L'intimé a eu connaissance de ces réserves puisqu'il a signé le compte-rendu d'examen. Il ne ressort pas des déclarations des témoins que le copilote avec qui l'intimé avait passé le deuxième test présentait des carences techniques de nature à pénaliser l'intimé (témoins B\_\_\_\_\_, D\_\_\_\_\_). Le témoin D\_\_\_\_\_ a même déclaré que « lors du deuxième examen, le copilote avait énormément travaillé et était devenu meilleur que T\_\_\_\_\_ [l'intimé] » . C'est pour se conformer aux réserves de l'expert que l'appelante a instruit l'intimé de suivre une formation complémentaire. Cette exigence était parfaitement justifiée. Elle était dictée par un souci de sécurité légitime. En effet, il est manifeste que l'appelante ne pouvait courir le risque de ne pas se soumettre aux consignes reçues, qui avaient trait aux conditions de sécurité dans lesquelles elle transportait ses passagers. Qui plus est, il n'est pas exclu qu'elle risquait d'engager sa responsabilité civile en cas de sinistre si elle ne veillait pas à ce que la formation complémentaire recommandée pour son pilote soit mise en place. Il est vrai que les consignes émises par l'instructeur permettaient à l'intimé de suivre la formation complémentaire en qualité de commandant de bord. L'appelante a toutefois établi qu'il ne lui était pas possible d'assumer le surcoût occasionné par la présence de deux commandants de bord et d'un copilote sur le même vol (témoin B\_\_\_\_\_). Il n'est, par ailleurs, pas établi que l'intimé aurait subi une baisse de salaire s'il avait accepté de voler en qualité de copilote pendant six mois. Au demeurant, même si tel avait été le cas, une telle baisse aurait pu lui être imposée, compte tenu de la durée limitée de la formation complémentaire de six mois, rendue nécessaire par la prestation médiocre de l'employé lors du test OPC. L'employé a expliqué son refus par le fait qu'il n'entendait pas être dégradé au rang de copilote. Or, la formation complémentaire recommandée par l'expert OPC ne pouvait être accomplie dans la société qu'en étant copilote pendant la période de formation complémentaire. Il ne s'agissait pas d'une exigence chicanière ou humiliante à l'encontre de l'intimé, mais de la seule mise en œuvre possible de la recommandation. Le coût d'une autre solution, à savoir la présence d'un commandant instructeur, de l'intimé et d'un copilote sur le même vol, était, en effet, trop important pour l'appelante. L'intimé n'était donc pas légitimé à refuser de suivre les instructions de l'appelante. En raison de sa fonction et de la responsabilité qui l'accompagne, il connaissait

d'ailleurs l'importance du respect des consignes émises par l'instructeur. En conclusion, il convient de retenir que l'instruction donnée par l'appelante à l'intimé de voler pendant six mois en qualité de copilote, à titre de formation complémentaire, répondait à un intérêt primordial et légitime de celle-ci, à savoir la sécurité des passagers et des autres usagers des voies aériennes. L'intimé n'était donc pas fondé à refuser de se conformer à l'instruction reçue. Il avait été averti des conséquences d'un tel refus, à savoir son licenciement (témoins B\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_). La compagnie aérienne ne pouvait garder à son service un pilote, qui refusait de se soumettre à des instructions légitimes, dictées par un souci de sécurité. Un tel refus était de nature à rompre le lien de confiance avec l'employé, qui occupait une fonction élevée lorsqu'il était à bord d'un avion de la compagnie qui l'employait. Il ne pouvait être exigé de l'appelante qu'elle continue à employer l'intimé, en qualité de commandant, pendant le délai de congé ordinaire. Le congé prononcé avec effet immédiat était ainsi justifié. L'appel est donc admis et l'intimé débouté de ses conclusions.

#### **E. 5**

La CCVD, en tant qu'intervenante aux côtés de l'intimée qui succombe, sera également déboutée de toutes ses conclusions.

#### **E. 6**

Compte tenu de la fin des rapports de travail au 3 avril 2008, il convient de déterminer le solde de vacances de l'intimé pour 2008 et la part de salaire y afférent.

##### **E. 6.1**

Selon l'art. 329 a al. 1 CO, l'employeur accorde au travailleur, chaque année de service, quatre semaines de vacances au moins. L'art 329 d al. 1 CO prévoit que l'employeur lui versera le salaire total y afférant. A teneur de l'art. 329 d al. 2 CO, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent tant que durent les rapports de travail. Le droit aux vacances se prescrit par cinq ans à compter de la fin de chaque année de service (Streiff/von Kaenel, op. cit., n. 4 ad art 329 c CO).

##### **E. 6.2**

En l'espèce, le contrat de travail prévoyait 35 jours de vacances annuels. Le salaire mensuel brut de l'intimé est passé à 7'500 fr. au 1<sup>er</sup> janvier 2008. Les rapports de travail s'étant éteints le 3 avril 2008, la durée de l'engagement pour l'année 2008 était de 93 jours. Selon les pièces fournies par l'appelante, l'intimé était au bénéfice d'un solde de vacances non prescrit de 13 jours pour l'année 2007 et avait pris 17 jours de vacances en 2008. Le solde de vacance pour 2008 s'élève donc à 4.9 jours ( $[35 \text{ jours}/365 \text{ jours} \times 93 \text{ jours}] - 17 \text{ jours} + 13 \text{ jours}$ ). L'intimé aura donc droit au paiement d'un montant brut de 1'689 fr. 65.- ( $[7'500 \text{ fr.}/21.75 \text{ jours}] \times 4.9 \text{ jours}$ ) au titre de vacances non prises. Partant, l'appelante sera condamnée à verser à l'intimée la somme brute de 1'689 fr. 65, avec intérêt moratoire au taux de 5% l'an dès le 4 avril 2008 et le jugement querellé sera modifié dans ce sens.

#### **E. 7**

La procédure prud'homale étant gratuite et ne prévoyant pas l'allocation de dépens, il n'y a pas lieu d'en allouer (art 76 al. 1 LJP ; art. 343 al. 3 CO).