

GE_GERICHTE C/26668/2008 vom 22. Juni 2010

GE Cour de justice, 2010-06-22, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_26668_2008

FR: GE_GERICHTE C/26668/2008 du 22 juin 2010

IT: GE_GERICHTE C/26668/2008 del 22 giugno 2010

Regeste

; CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL ; MAÇON ; VACANCES ; AUTORISATION OU APPROBATION(EN GÉNÉRAL) ; ABANDON D'EMPLOI ; RÉSILIATION IMMÉDIATE ; JUSTE MOTIF ; HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES ; COMPENSATIO | La Cour confirme le jugement du Tribunal selon lequel T, maçon, avait violé ses obligations contractuelles de manière à rompre définitivement le rapport de confiance, en prenant unilatéralement deux semaines de vacances, sans en informer son employeur. | CO.319; CO.329a; CO.337

Erwägungen

E. 1

L'appel a été formé dans le délai et suivant la forme prévus par la loi et porte sur une valeur litigieuse de plus de fr. 1'000.-. Il est, partant, recevable. La cognition de la Cour est complète.

E. 2

La décision prise par les premiers juges en relation avec la différence salariale, le treizième salaire et le tort moral réclamés en première instance n'est pas contestée au stade du présent appel, ce qui dispense la Cour de revoir ces questions. Il en est de même de la créance compensatoire invoquée par l'employeur.

E. 3

Licenciement immédiat.

E. 3.1

L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs, soit pour des faits qui, en vertu des règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui donne le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 CO). Le manquement du travailleur doit être objectivement de nature à ruiner le rapport de confiance qui est une base essentielle du contrat de travail, à un point tel, qu'on ne saurait exiger de l'employeur la continuation du rapport de travail jusqu'à l'échéance ordinaire d'un contrat de durée déterminée ou jusqu'au plus prochain terme de congé ordinaire pour un contrat de durée indéterminée (ATF 130 III 28, consid. 4.1; ATF 127 III 351; ATF 116 II 145, consid. 6, JdT 1990 I 581; 112 II 50). 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; ATF 121 III 467, consid. 4 et réf. citées). Plus spécifiquement, la prise de vacances décidée unilatéralement par le travailleur constitue un refus temporaire de travailler ou une absence injustifiée. La doctrine et la jurisprudence cantonale considèrent en général que, pour constituer un juste motif de renvoi immédiat, le refus de

travailler ou les absences injustifiées doivent être persistants et précédés d'avertissements contenant la menace claire d'un renvoi immédiat. Toutefois, ces conditions (persistance et avertissement préalable) ne s'appliquent qu'aux refus ou absences de courte durée, mais non pas à ceux qui s'étendent sur plusieurs jours ou qui sont précédés d'un refus de l'employeur. Ainsi, la prise de vacances de plus longue durée de son propre chef par le travailleur, en dépit d'un refus de l'employeur, constitue un acte de nature à ébranler la confiance qui doit exister dans les rapports de travail, donc propre à justifier une rupture immédiate de ceux-ci par l'employeur, sous réserve de circonstances particulières pouvant atténuer ou effacer la gravité de l'atteinte aux relations de confiance, en particulier dans l'hypothèse où l'employeur, averti suffisamment tôt, ne tiendrait pas compte des désirs légitimes du travailleur alors que les intérêts de l'entreprise ne sont guère atteints, et ne se conformerait dès lors pas à l'esprit de l'art. 329c al. 2 CO (ATF 108 II 310 consid. 3b et réf, citées).

E. 3.2

En l'espèce, l'appelant conteste n'avoir eu que 4 jours de vacances à prendre au 31 juillet 2008. Il expose en effet qu'il n'a pas été tenu compte d'un solde de vacances reporté des années 2006 (4 jours) et 2007 (3 jours) et qu'en 2008, il n'a pris que 19 jours, deux jours d'absence en février étant dus à la maladie de son enfant. Selon lui, seule la production de toutes ses fiches d'heures, établies depuis le début de son engagement, seraient propres à établir la durée des vacances effectivement prises. A cela s'ajoutaient 6 jours de compensation pour 52,5 heures supplémentaires. A fin juillet 2008, son droit au vacances était ainsi "au minimum" de 17 jours. Il soutient dès lors avoir été en droit de s'absenter durant la fermeture estivale du 4 au 17 août 2008. L'appelant n'a pas contesté les jours de vacances pris tels qu'indiqués sur ses fiches de salaire des mois de janvier à mars 2008. Il ne saurait ainsi prétendre, comme il le fait en appel, que deux d'entre eux concernaient non des vacances, mais une absence due à la maladie de son enfant, fait dont il ne justifie au demeurant pas par certificat médical. Il a en outre été informé par courrier du 11 juin 2008 qu'il lui restait 4 jours de vacances à prendre sur l'année 2008 et s'est alors abstenu de réagir à ce courrier. Cette absence de réaction permet de tenir pour acquis que l'appelant considérait le décompte de l'employeur comme exact, ce qui dispense la Cour d'ordonner d'autres mesures d'instruction sur le sujet. Quoi qu'il en soit, le nombre de jours de vacances restants à prendre au 31 juillet 2008 est sans pertinence pour l'issue du litige, l'appelant ne réclamant rien de ce chef et n'étant de toute manière pas autorisé à prendre des vacances sans l'accord préalable de son employeur, ainsi qu'il résulte de ce qui va suivre. Engagé depuis l'automne 2006, l'appelant savait que l'entreprise ne cessait pas toute activité durant la fermeture estivale de deux semaines et il ne peut prétendre avoir ignoré qu'il lui incombait d'informer le responsable de l'entreprise de son désir de prendre des vacances à cette période, fixée en 2008 aux deux premières semaines d'août. Le fait qu'il ait, à plusieurs reprises en juin et juillet 2008, discuté de la possibilité de prendre des vacances à cette période avec son supérieur direct confirme d'ailleurs qu'il savait devoir obtenir l'aval de l'intimée à ce propos. Son supérieur direct lui avait d'ailleurs expressément dit qu'il devait en discuter avec le responsable de l'entreprise. Or, il n'en a rien fait, alors qu'il en avait quotidiennement la possibilité et s'est absenté en s'abstenant de toute autre démarche. En quittant le travail le 31 juillet 2008 au soir en disant "Bon week-end" et en emportant avec lui avec les clefs du dépôt et le téléphone portable de l'entreprise, il a par ailleurs laissé croire à ses supérieurs qu'il serait présent au travail le lundi 4 août 2008. Son absence durant les deux semaines suivantes ne saurait être considérée comme étant de courte durée. Cette absence découle d'une décision unilatérale, alors que l'appelant devait au préalable obtenir

l'accord de son employeur. Elle n'était pas justifiée et il ne saurait être fait grief à l'employeur (lequel pensait qu'à son retour, l'appelant lui présenterait un certificat médical justifiant de son absence) d'avoir attendu le 18 août pour réagir. Cette absence intervenait par ailleurs alors que les rapports de travail étaient tendus, ce dont attestent les plaintes émises au sujet de l'appelant par son supérieur direct et un de ses collègues, ainsi d'ailleurs que les termes de son propre courrier à l'intimée du 30 juillet 2008. A cela s'ajoute encore que, le jour où il a repris le travail, l'appelant est arrivé de manière légèrement tardive (fait confirmé par témoin) et qu'il s'est alors immédiatement disputé avec le responsable de l'entreprise au sujet du travail auquel il était affecté. L'appelant fait certes valoir qu'en réalité, le licenciement était motivé par le fait qu'il avait, avant de partir, élevé des prétentions justifiées en relation avec la rémunération des heures supplémentaires et certaines de ses conditions de travail. Cette thèse ne trouve cependant aucun appui dans le dossier. Compte tenu de l'ensemble de ces circonstances, l'absence unilatéralement décidée par l'appelant du 4 au 17 août 2008 inclus et son attitude le matin de son retour étaient de nature à rompre définitivement le rapport de confiance indispensable à la continuation des rapports de travail et il ne pouvait être exigé de l'employeur qu'il poursuive ceux-ci jusqu'à l'expiration du délai de congé ordinaire. Le licenciement immédiat du 18 août 2008, notifié le jour-même de la reprise de travail, était dès lors justifié et il est intervenu en temps utile. Les premiers juges ont en conséquence avec raison débouté l'appelant de ses conclusions tendant au paiement du salaire des mois d'août à octobre 2008, ainsi que de celles tendant à l'octroi d'une indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO.

E. 4

Heures supplémentaires Les deux parties s'accordent à dire qu'à fin juillet 2008, l'appelant disposait de 52,5 heures supplémentaires, compensables par du temps libre (art. 22 CCT genevoise), ce qui correspondait à 6 jours entiers. A ces six jours s'ajoutaient, comme il a été retenu ci-dessus, 4 jours de vacances correspondant au solde de vacances pour l'année 2008 complète. Son absence du 4 au 17 août 2008, soit dix jours ouvrables, compense en temps libre les 52,5 heures supplémentaires dont il se prévaut. Les premiers juges ont dès lors avec raison rejeté ses conclusions tendant à la rémunération de celles-ci.

E. 5

Ce qui précède conduit à la confirmation du jugement attaqué. L'émolument d'appel de fr. 440.-, versé par l'appelant qui succombe, reste acquis à l'Etat. Il n'est pas alloué de dépens, aucune des parties n'ayant plaidé de manière téméraire.