

## **GE\_GERICHTE C/3153/2006 vom 10. Mai 2007**

GE Cour de justice, 2007-05-10, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_3153\\_2006](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_3153_2006)

FR: GE\_GERICHTE C/3153/2006 du 10 mai 2007

IT: GE\_GERICHTE C/3153/2006 del 10 maggio 2007

### **Regeste**

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; HÔTELLERIE ET RESTAURATION ; CUISINIER; DEMANDE RECONVENTIONNELLE; ABANDON D'EMPLOI; RÉSILIATION IMMÉDIATE; JUSTE MOTIF; INCAPACITÉ DE TRAVAIL; CERTIFICAT MÉDICAL ; FORCE PROBANTE ; GRÈVE | L'employeur agit contre trois de ses employés pour abandon d'emploi, lequel n'est pas admis par la Cour qui vient donc confirmer sur ce point le jugement du Tribunal. La Cour examine ensuite s'il existe des motifs justifiant la résiliation immédiate des rapports de travail dénoncée par l'employeur. Elle arrive à la conclusion que l'employeur était fondé à résilier les contrats de travail avec effet immédiat, dans la mesure où les trois employés se sont tous absentés le même jour, alors que trente clients étaient attendus au restaurant, sans donner de nouvelles. Les certificats médicaux présentés par la suite n'ont pas été jugés dignes de foi par la Cour, laquelle a comparé le comportement des employés à une grève illicite. | CO.319; CO.337d; CO.337; CO.324a; CC.8

### **Erwägungen**

#### **E. 20**

janvier 2006, documents que la demanderesse a refusé de recevoir. Implicitement confirmés le lundi 23 janvier 2006, les licenciements ont donc bien été signifiés en temps utile. 5.3. Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. Les faits invoqués doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance, qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur, apprécié au regard des circonstances objectives et des règles de la bonne foi, 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. Par manquement de l'employé, on entend en général la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier le licenciement (ATF 130 III 31 consid. 4.1 et 213 consid. 3.1; 129 III 380 consid. 2; JAR 2005 p. 191 consid. 8.1). Conformément à l'art. 8 CC, la preuve du juste motif incombe à l'auteur du congé (ATF 130 III 213 consid. 3.2). Un employé ne saurait en particulier être licencié en application de l'art. 337 COI, s'il ne se présente pas à son poste de travail en raison d'une incapacité non fautive au sens de l'art. 324a CO, par exemple due une maladie psychique (JAR 1991 p. 287; SCHNEIDER, La résiliation immédiate du contrat de travail, Le droit du travail en pratique, Vol. 8 p. 59; STAEHELIN, Commentaire zurichois, n. 15 ad art. 337 CO). 5.4. Il incombe au salarié d'apporter la preuve de son empêchement de travailler, ce qu'il fera le plus souvent, en cas de maladie ou d'accident, par la production d'un certificat médical. Un tel document ne constitue toutefois pas un moyen de preuve absolu. Peuvent en particulier être pris en compte, pour infirmer une attestation médicale, le

comportement de l'employé durant l'empêchement allégué ainsi que les circonstances dans lesquelles la prétendue incapacité est invoquée. Si la force probante d'un certificat n'est pas absolue, la mise en doute de sa véracité suppose néanmoins des raisons sérieuses. L'employeur est de son côté en droit de faire vérifier, à ses propres frais, l'existence et le degré de l'empêchement par un médecin conseil (TF, JAR 1997 p. 132 et 2006 p. 396; STREIFF/VON KAENEL, op. cit., n. 12 ad art. 324a/b CO). 5.5. Les trois défendeurs ont fait entendre en première instance des médecins qui ont chacun évoqué l'état dépressif, respectivement les crises d'angoisses ayant affecté leurs patient. Le Dr Q\_\_\_, consulté par la défenderesse, pratiquait cependant au sein d'une permanence médicale et paraît avoir été un généraliste. Sa déposition est restée assez vague, puisqu'il ne s'est tout d'abord plus rappelé du cas de sa patiente et qu'il n'a pu retrouver son dossier médical. En outre, il ne semble l'avoir vue qu'à une reprise, le 31 janvier 2006. Huit jours plus tard, l'Unité d'accueil et d'urgence psychiatriques S\_\_\_\_\_ a seulement diagnostiqué un épisode dépressif léger. En fonction de ces considérations, la réalité de l'incapacité ayant soi-disant affecté l'employée apparaît déjà très suspecte (cause C/3153/2006, pv du 11.9.2006 p. 6; pièce 13b, 16b déf.). Selon l'analyse du Dr M\_\_\_, le deuxième intimé présentait des symptômes dépressifs. Ce médecin ne l'a toutefois vu que le 8 février 2006, soit trois semaines après les faits et la lettre du conseil de l'appelante qui dénonçait un abandon de poste. Le Dr L\_\_\_, qui l'avait reçu huit jours plus tôt n'a pas été entendu comme témoin. Même si le Dr M\_\_\_ a recueilli les confidences de son patient qui s'est plaint des méthodes de travail et de problèmes avec sa patronne qui, à l'entendre, l'aurait "rabaissé", cette déposition ne permet pas encore de considérer que le 18 janvier 2006 déjà, à partir de 14 h. l'employé aurait été incapable de travailler (cause C/3140/2006, pv du 11.9.2006 p. 5-6; pièces 15, 17a, 20a, 21a, 22 déf.). Le Dr J\_\_\_ psychiatre qui s'est occupé du premier défendeur à partir du 7 février 2006, a quant à lui confirmé "l'état de détresse profond" dans lequel celui-ci se trouvait. Une incapacité remontant au 18 janvier 2006 peut donc être retenue, le cas échéant, en ce qui le concerne. L'intimé n'a toutefois pas mentionné à son médecin le conflit qui l'opposait avec sa mère à l'appelante, lié au rachat du "A\_\_\_". Or, ce sont bien ces avatars qui paraissent avoir engendré la nervosité de la venderesse, inquiète de ne pas recevoir l'argent promis dont elle a un besoin impérieux (cause C/3151/2006, pv du 11.9.2006 p. 6-7). 5.6. De manière générale, les trois défendeurs ont reproché à leur partie adverse de les avoir soumis à un harcèlement constant, à des brimades, de même qu'à des injures et menaces, plus particulièrement les 17 et 18 janvier 2006. Ce dernier jour, elle serait arrivée en état d'ébriété au "A\_\_\_", puis aurait été prise d'une crise d'hystérie (cause C/3151/2006, mém. du 10.4.2006 p. 7-8). Entendue à deux reprises, la seconde serveuse a toutefois confirmé n'avoir rien remarqué de particulier durant la matinée et le service de midi. Or, rien ne vient ébranler la crédibilité de ses dépositions, étant rappelé que le témoin ne travaille plus aujourd'hui pour le compte de la demanderesse. Le différend qui opposait cette dernière à l'un des cuisiniers à propos du rachat du restaurant ne permet donc pas de retenir qu'elle aurait soumis ses trois employés à des pressions psychologiques inacceptables, alors que le témoin n'a rien relevé de particulier. 5.7. Les intimés se sont expliqués devant la Cour sur leur emploi du temps supposé durant l'après-midi et la soirée du 18 janvier 2006. Chacun des cuisiniers a indiqué avoir vainement tenté d'obtenir un rendez-vous auprès d'un médecin à D\_\_\_. Le premier aurait ensuite absorbé une forte quantité de remeron, qui l'aurait rendu inconscient. Le deuxième aurait pris une pilule du même médicament, qui aurait eu le même effet, allégation qui n'apparaît guère crédible. La défenderesse se serait quant à elle retirée dans sa chambre, où elle se serait endormie. Par la suite, la mère du premier

défendeur serait arrivée dans l'appartement et aurait tenté sans succès d'alerter le Service des urgences de F\_\_\_\_\_, après avoir constaté l'état de son fils, puis aurait téléphoné à la Dresse G\_\_\_ à I\_\_\_ pour prendre des rendez-vous. On ne comprend tout d'abord pas pourquoi un médecin français a été consulté, alors que les employés habitaient à D\_\_\_ et qu'il existe de nombreux praticiens exerçant dans le canton. En décembre 2005, le premier défendeur avait au demeurant déjà été vu par un psychiatre; celui-ci aurait donc dû être logiquement contacté en cas de manifestation de nouveaux troubles. De manière générale, le déroulement des événements durant l'après-midi et la soirée, où la défenderesse serait incapable de dire ce qu'il est advenu de ses deux collègues de travail, alors que tous trois logeaient sous le même toit, apparaît difficilement crédible. Aucun témoin n'a été cité, propre à étayer leurs allégations. On ne comprend de surcroît pas comment la demanderesse, qui s'était présentée sur place à 22 h. et qui a sonné au bas de l'immeuble, n'a obtenu aucune réponse. Enfin et surtout, personne n'a pris le soin de prévenir l'employeur, le 18 janvier 2006, que l'ensemble de son personnel de cuisine ferait défection le soir, alors qu'une trentaine de clients étaient attendus à dîner et qu'un apéritif avait été commandé, selon le livre des réservations que tous les collaborateurs du restaurant connaissaient. Le premier défendeur a même reconnu qu'il ne l'aurait pas avertie s'il avait pu le faire, en raison des prétendues tensions de la journée écoulée (cause C/3151/2006, pv du 29.3.2007 p. 6). Pour terminer, on rappellera que le 19 janvier 2006, les trois intéressés se sont présentés successivement chez le même médecin généraliste, qui leur a délivré des certificats d'incapacité tous motivés par des troubles psychiques Or, pareilles affections n'ont pas un caractère épidémiologique. Leurs allégations destinées à justifier leur comportement durant la journée précédente n'apparaissent en définitive pas dignes de foi.

5.8. Jurisprudence et doctrine s'accordent à considérer que la participation à une grève sauvage, tenue pour illicite, constitue un juste motif de résiliation (ATF 111 II 245 = JdT 1986 I 2, consid. 5/2; STREIFF/VON KAENEL, op. cit, n. 11 ad art. 337 et n. 6-7 ad art. 357a CO; WYLER, Droit du travail, p. 493, 499). Or, la conduite adoptée en l'occurrence par les trois employés, consistant à ne plus reprendre leur activité sans le moindre avertissement et à priver l'exploitant d'un établissement public de la majorité de son personnel sous le prétexte d'incapacités de travail, doit être assimilé à une grève illicite. Même si le premier défendeur a le cas échéant souffert d'une incapacité professionnelle le jour en question, l'employeur se trouvait en droit de licencier sans avertissements préalables ses trois collaborateurs, qui avaient choisi de faire défection en le tenant dans l'ignorance de leur intention. Partant, les contrats de travail ont valablement été dénoncés le 24 janvier 2006, à réception du courrier envoyé la veille par le conseil de l'appelante.

6. L'employeur reste en conséquence redevable des sommes suivantes : au premier intimé : 3'360 fr. correspondant au salaire du 1<sup>er</sup> au 24 janvier 2006 (4'200 fr. : 30 x 24), 98 fr. pour la part du treizième mois (cf. jugement p. 16) et 2'044 fr. pour les vacances (4,8 mois x 2,92 jours x 4'375 fr. : 30; jugement p. 14-15), soit un total brut de 5'502 fr., plus intérêts moratoires dès le 25 janvier 2006; au deuxième intimé : 4'800 fr. correspondant au salaire du 1<sup>er</sup> au 24 janvier 2006 (6'000 fr. : 30 x 24), sans treizième mois (jugement p. 12) et 467 fr. 20 pour les vacances (0,8 mois x 2,92 jours x 6'000 fr. : 30), soit un total brut de 5'267 fr., plus intérêts moratoires dès le 25 janvier 2006; à (la troisième) intimée : 2'800 fr. correspondant au salaire du 1<sup>er</sup> au 24 janvier 2006 (3'500 fr. : 30 x 24), 218 fr. 80 pour la part du treizième mois (2'800 fr. : 12 x 50% = 116 fr. 70 + 102 fr. 10; jugement p. 14-15) et 217 fr. 50 pour les vacances (0,8 mois x 2,33 jours x 3'500 fr. : 30; jugement p. 13-14), soit un total brut de 3'236 fr. 30 portant intérêts au taux légal dès le 25 janvier 2006. Les autres prétentions

reconventionnelles se révèlent en revanche infondées. 7. La restitution d'effets personnels n'est plus réclamée et la condamnation à la délivrance de certificats de travail n'a pas été remise en cause.

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