

GE_GERICHTE C/3722/2004 vom 21. April 2005

GE Cour de justice, 2005-04-21, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_3722_2004

FR: GE_GERICHTE C/3722/2004 du 21 avril 2005

IT: GE_GERICHTE C/3722/2004 del 21 aprile 2005

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; ENTREPRISE DE CONSTRUCTION ; CHEF DE CHANTIER ; ALCOOL ; RÉSILIATION IMMÉDIATE; JUSTE MOTIF; INDEMNITÉ(EN GÉNÉRAL) | T, chef de chantier, entretient des rapports conflictuels avec son supérieur, abandonne momentanément son poste de travail plusieurs fois, et est à plusieurs reprises averti, licencié, puis repris. Il lui est également reproché sa consommation d'alcool. A la suite d'une altercation, il est licencié avec effet immédiat. La Cour commence par rappeler que des abus d'alcool répétés de la part d'un chef d'équipe d'une entreprise de construction sont de nature à ruiner les liens de confiance avec l'employeur, ne serait-ce que pour des raisons de sécurité. T ayant été averti, un nouvel abandon de poste momentané pourrait justifier un licenciement immédiat, de même qu'un abus d'alcool avéré. Toutefois, E n'a jamais donné d'instructions s'agissant de la consommation d'alcool, qui était pour le moins tolérée. T n'ayant consommé que deux verres de vin à midi le jour du licenciement, et son supérieur s'en étant pris à lui de façon virulente et inappropriée, la Cour se déclare convaincue que c'était bien la demande de T de prendre des vacances qui était à l'origine de son licenciement. Ce licenciement, que E a tenté de justifier par un problème certes réel, mais non actuel le jour du licenciement, est ainsi injustifié. Une indemnité pour licenciement immédiat équivalente à un mois de salaire est justifiée, le comportement conflictuel de T vis-à-vis de son supérieur ayant largement contribué à la dégradation de ses conditions de travail. | CO.337.al1; CO.337c.al3

Erwägungen

E. 1

Les appel et appel incident sont recevables pour avoir été déposés dans les forme et délai prévus par la loi (art. 59 de la loi sur la juridiction des prud'hommes).

E. 2

a. L'article 337 al. 1 CO prévoit que tant l'employeur que le travailleur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs, soit toutes 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. Il est constant que les manquements retenus à charge de l'employé/e doivent être une gravité certaine, de nature à ruiner les relations de confiance devant nécessairement exister entre les parties au rapport de travail. La Cour d'appel se réfère à cet égard aux jurisprudences rappelées pertinemment par les premiers juges, selon lesquelles le licenciement avec effet immédiat est « l'ultima ratio » et que l'employeur en particulier ne peut y recourir que si la continuation des rapports de travail ne peut plus raisonnablement être exigée. Il ne fait pas de doute que des abus d'alcool répétés sur le lieu de travail, de surcroît de la part d'un chef d'équipe d'une entreprise active dans la construction, sont de nature à ruiner le lien de confiance avec l'employeur, ne fût-ce que

pour des raisons de sécurité compte tenu de l'obligation de l'entreprise de veiller à la protection de l'intégrité physique du personnel en général, et peuvent donc justifier, moyennant un avertissement préalable, un renvoi sans délai. b. En l'espèce, la situation n'est pas simple à apprécier. Les enquêtes ont fait apparaître, s'agissant de la consommation d'alcool durant le travail, qu'elle était pour le moins tolérée, et l'employeur n'a pas établi qu'il aurait donné à son personnel des instructions claires - d'abstention - en la matière. D'autre part, s'il doit être considéré comme établi que l'employé avait bien des problèmes d'alcool, d'autres problèmes se sont posés au cours de la relation contractuelle, tels des abandons de poste, suivis d'absences parfois prolongés, par l'employé, sans que l'on sache s'il y avait un lien entre eux. A cet égard, c'est certainement à bon droit que l'employeur fait valoir qu'il est difficile d'exiger un comportement correct de l'ouvrier ordinaire, si le chef d'équipe donne le mauvais exemple. Il ressort toutefois des pièces du dossier qu'il y avait également, entre T_____ et C_____, des problèmes relationnels avec des excès de langage blessants, de part et d'autre. Dès lors que l'employé avait été mis en garde, plus d'une fois, qu'il n'avait pas le droit de quitter son poste et, à plus forte raison, de s'absenter pour des périodes plus ou moins longues, un nouveau comportement de ce type aurait pu justifier un renvoi immédiat, sans nouvel avertissement. De même, un état d'ivresse avéré de l'employé sur un chantier aurait pu à juste titre être sanctionné par un licenciement sans délai. Ces considérations générales mises à part, il faut néanmoins constater que les circonstances ayant présidé à la décision de licenciement prise oralement par C_____, en fin d'après-midi du 25 novembre 2003, et ultérieurement ratifiée par l'administrateur de l'entreprise, ne sont pas aussi claires. En effet, selon les déclarations crédibles du témoin H_____, qui a travaillé au service de E_____ SA pendant plusieurs années, l'employé n'avait bu que modérément le jour en question, soit un ou deux verres de vin lors du repas de midi, comme tous les autres. Si le ton était monté entre C_____ et T_____, c'était en raison des critiques virulentes et peu appropriées – en fin de journée et alors que les conditions de terrain étaient difficiles - du premier à propos du travail accompli par l'équipe formée du témoin et de son chef direct, travail au demeurant non terminé au moment de l'intervention de C_____. Ce dernier a d'ailleurs admis, lors de son audition, qu'il lui était arrivé de s'exprimer de manière pour le moins rude, ce que d'autres témoins ont confirmé. Le témoin H_____ a encore rapporté l'entretien téléphonique auquel il avait assisté, au cours duquel C_____ avait demandé à A_____ de faire en sorte que l'employé ne puisse plus revenir. La réalité de cet entretien a d'ailleurs été confirmée par A_____, ce qui accroît la crédibilité du témoignage de H_____, dans la mesure où l'administrateur de E_____ SA a déclaré qu'il avait ratifié le licenciement prononcé oralement par C_____ en se fiant aux dires de ce dernier concernant le déroulement de l'incident. Le courrier de T_____ du 1er décembre 2003, donc écrit avant la réception de la confirmation du licenciement datée du 2 décembre 2003, confirme que l'incident ou du moins la fin de celui-ci avait eu pour objet la demande de l'employé de prendre quelques jours de congé et non pas sa consommation prétendument excessive d'alcool ce jour-là. Il s'avère donc que l'employeur a motivé sa décision de renvoi immédiat par un problème posé par l'employé, qui existait certes, mais qui n'était pas actuel le jour en question. Dans ces circonstances, la conclusion à laquelle les premiers juges sont parvenus n'est pas critiquable dans son résultat, les conditions strictes pour une résiliation d'un contrat de travail pour de justes motifs n'étant pas réalisées. Le jugement entrepris doit donc être confirmé dans la mesure où il a alloué à l'employé le salaire afférent à la durée du préavis de résiliation, déduction faite de ses gains

durant cette période.

E. 3

a. Conformément à l'article 337c al. 3 CO, le juge peut condamner l'employeur, qui a résilié le contrat de travail avec effet immédiat sans que de justes motifs ne soient démontrés, à verser à l'employé/e une indemnité - supplémentaire - d'un montant adapté aux circonstances du cas d'espèce, sans toutefois que cette indemnité ne puisse excéder six mois de salaire. L'octroi d'une telle indemnité ne peut être refusé que dans des cas exceptionnels (Rehbinder, Schweizerisches Arbeitsrecht, 150, Stämpfli, 1999, ch. 158 et jurisprudences citées), mais il peut être tenu compte de la faute concomitante de l'employé par application analogique de l'article 44 CO (ATF 120 II 243). b. En l'espèce, la décision des premiers juges de fixer l'indemnité à un mois de salaire est également appropriée. En effet, l'employé a largement contribué à la dégradation des rapports de travail et la situation conflictuelle existant de ce fait entre lui et son supérieur hiérarchique ne pouvait que déboucher à brève échéance sur une résiliation du contrat de travail. L'appel incident sera donc rejeté et le jugement intégralement confirmé.

E. 4

Les parties supporteront les frais qu'elles ont pu exposer dans le cadre de la procédure d'appel.

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