

GE_GERICHTE C/477/2003 vom 5. April 2004

GE Cour de justice, 2004-04-05, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_477_2003

FR: GE_GERICHTE C/477/2003 du 5 avril 2004

IT: GE_GERICHTE C/477/2003 del 5 aprile 2004

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; MENUISIER; AGRESSION; RÉSILIATION IMMÉDIATE; JUSTE MOTIF; PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ; INTÉGRITÉ CORPORELLE | Pendant treize ans au service de E, le comportement de T n'a jamais donné lieu à des critiques. Un incident a éclaté entre T, qui coupait du plastique au moyen de ciseaux, et A, son supérieur hiérarchique. Trois jours plus tard, E a licencié T avec effet immédiat. A l'instar des premiers juges, la Cour d'appel considère que les deux témoignages recueillis, que T estime faussés par la crainte d'un licenciement et qui font état de menaces proférées par lui le ciseau de découpage brandi en direction de A, conduisent à qualifier le comportement de l'employé d'agression propre à justifier un licenciement immédiat. Bien que cette sanction soit d'une rigueur particulière pour l'appelant, compte tenu de son âge, de ses responsabilités de père de famille, de son ancienneté dans l'entreprise et du fait qu'au moment de l'incident il n'était manifestement pas dans son état habituel, elle ne saurait être critiquée. Conformément à l'article 328 CO en effet, l'employeur a notamment l'obligation de prendre toutes mesures tendant à ce que les employés ne soient pas mis en danger par le comportement agressif ou dangereux d'autres employés. | CO.328; CO.337c

Erwägungen

E. 1

L'appel est recevable pour avoir été déposé dans la forme et délai prévus par la loi (art. 59 de la loi sur la juridiction des prud'hommes).

E. 2

L'article 337 al. 1 CO prévoit que tant l'employeur que le travailleur peuvent 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 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 principes jurisprudentiels exposés dans le détail par les premiers juges qu'elle fait siens.

E. 3

L'appelant soutient que ses anciens collègues B_____ et C_____ n'auraient pas relaté les faits de la manière dont ceux-ci s'étaient passés, de peur d'être licenciés à leur tour. A cet égard, la Cour d'appel ne peut que constater que les deux personnes ont été entendus en qualité de témoins assermentés et que, de surcroît, leurs déclarations concordent sur tous les points essentiels. Il en ressort que l'appelant n'a pas seulement levé, dans un geste de colère, les ciseaux de découpage avec lesquels il travaillait, mais les a brandis, selon le

témoin B _____, et a véritablement menacé A _____ (témoin C _____), alors que ce dernier se trouvait près de lui et non pas à plusieurs mètres de distance comme le prétend l'appelant, puis a fait plusieurs pas en sa direction (témoin B _____). Il s'agit là indiscutablement d'un comportement qui relève de l'agression et qui a été pris très au sérieux par les responsables de l'entreprise, à raison si l'on sait que des ciseaux de découpage, tels ceux utilisés par l'appelant, peuvent constituer une arme redoutable, propres à infliger des blessures sérieuses. Quand bien même la sanction qu'a décidé de prononcer l'employeur est d'une rigueur particulière pour l'appelant, compte tenu de son âge, de ses responsabilités de père de famille, de son ancienneté dans l'entreprise ainsi que du fait qu'au moment de l'incident, il n'était manifestement pas dans son état habituel, elle (cette sanction) ne saurait être critiquée. En effet, conformément à l'article 328 CO, l'employeur doit veiller à la protection de la personnalité de ses employés, en particulier à leur intégrité physique. Son obligation à cet égard comprend la prise de mesures tendant à ce que les employés ne soient pas mis en danger par le comportement agressif ou dangereux d'autres employés. Il suit de ce qui précède que c'est à juste titre que les premiers juges ont validé le congé pour justes motifs signifié par E _____ SA à T _____.

E. 4

L'employeur ayant versé à l'appelant les sommes qui lui revenaient jusqu'au jour de sa mise à pied, ses prétentions supplémentaires, notamment en paiement d'une indemnité pour résiliation abusive, sont infondées. Le jugement entrepris sera dès lors confirmé et les frais de la procédure d'appel laissés à la charge de l'appelant.

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