

GE_GERICHTE C/480/2003 vom 8. April 2004

GE Cour de justice, 2004-04-08, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_480_2003

FR: GE_GERICHTE C/480/2003 du 8 avril 2004

IT: GE_GERICHTE C/480/2003 del 8 aprile 2004

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; OUVRIER MÉTALLURGISTE;
INCAPACITÉ DE TRAVAIL; ACTIVITÉ ACCESSOIRE; RÉSILIATION IMMÉDIATE;
JUSTE MOTIF; FIDÉLITÉ ; HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES;
COMPENSATION DE CRÉANCES | La Cour rappelle que le travailleur viole gravement son obligation de fidélité s'il travaille pour un tiers durant une période d'incapacité de travail, mais qu'une telle situation ne constitue cependant un juste motif de résiliation immédiate que si le travailleur consacre plusieurs heures par jour à son travail annexe. Dans le cas particulier, les filatures initiées par E ont permis d'établir que T exerçait, pendant une incapacité de travail due à un accident, une activité accessoire pour le compte de B; cette activité était au demeurant peu astreignante et sans lien avec sa profession de soudeur. La faible rémunération perçue chez B atteste qu'il n'y consacrait pas plusieurs heures par jour, mais quelques heures par semaine. Cette attitude n'était pas propre à rompre le lien de confiance nécessaire entre E et T, de sorte que celui-ci a droit à une indemnité fondée sur l'alinéa 3 de l'article 337c CO équivalente à un mois de salaire. Le jugement, qui fixait à deux mois de salaire le montant de l'indemnité, doit donc être réformé en ce sens. Il doit en revanche être confirmé s'agissant de la rémunération des heures supplémentaires, dont la compensation avec les jours de congé pris en trop est écartée faute de preuve. | CO.337c.al3; CO.321c

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans la forme et le délai prévus par la loi (art. 59 de la loi sur la juridiction des prud'hommes; ci-après LJP), l'appel d'E_____ est recevable.

E. 2

a) A teneur de l'article 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Les justes motifs sont 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. Le manquement du travailleur doit être objectivement de nature à ruiner le rapport de confiance qui est une base essentielle du contrat de travail. A tout le moins sera-t-il de nature à ébranler le rapport de confiance à un tel point, 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 112 II 50 ; ATF 116 II 145 = JdT 1990 I 581). Seul un comportement particulièrement grave du travailleur autorise une résiliation immédiate, soit le fait qu'eu égard à des critères objectifs, le rapport essentiel de confiance est détruit ou si profondément atteint qu'il ne permet plus la continuation des rapports de travail. Lorsque le comportement est moins grave, il doit être précédé de vains

avertissements de l'employeur (ATF 117 II 560 = JdT 1993 I 548 ; ATF 121 III 467 = JdT 1996 I 381 ; WYLER, Droit du travail, p. 364). Le travailleur viole gravement son obligation de fidélité s'il travaille pour un tiers durant une période d'incapacité de travail. Cependant une telle situation ne constitue un juste motif de résiliation immédiate que si le travailleur consacre plusieurs heures par jour à son travail annexe (JAR 1999, p. 289 ; WYLER, op. cit., p. 369-370). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs. Il applique les règles de l'équité (art. 4 CC). A cet effet, il prend en considération tous les éléments du cas particulier dont la position et la responsabilité du travailleur, la nature et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 111 II 245). b) En l'occurrence, il est avéré que T_____ a travaillé pour le compte de B_____ SA alors qu'il était au bénéfice d'un certificat médical attestant de son incapacité totale de travailler. Cependant, les filatures n'ont pas permis de mettre en évidence que l'intimé y consacrait plusieurs heures par jour. Au contraire, tant les horaires d'observation, que leur durée et les salaires admis par l'intimé, soit environ 700 fr. nets par mois (p-v. du 8.4.2004, p. 3), autorisent à penser que ce travail ne l'occupait que quelques heures par semaine. L'activité était en outre peu astreignante au niveau physique, puisque l'intéressé a été vu en train de vider des corbeilles à papier. Elle se distinguait donc d'un travail de soudeur, qui exige des efforts nettement plus importants. Dès lors, il faut admettre avec le Tribunal, au regard de l'ensemble des circonstances, que l'attitude de T_____ n'était pas propre à rompre définitivement le lien de confiance et à permettre à E_____ la rupture immédiate de la relation contractuelle.

E. 3

a) Selon l'article 337c al. 3 CO, en cas de résiliation immédiate injustifiée, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant en tenant compte de toutes les circonstances. Elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. L'indemnité prévue à l'article 337c al. 3 CO a une double fonction punitive et réparatrice. La finalité en partie réparatrice de l'indemnité ne représente pas des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage (ATF 123 III 391 = JdT 1998 I 126). La finalité en partie punitive s'apparente, quant à elle, à une peine conventionnelle. Le juge doit la fixer en équité (art. 4 CC). Il pourra opérer une réduction en cas de faute concomitante du travailleur, par application analogique de l'article 44 CO (ATF 120 II 243 = JdT 1995 I 222 ; ATF 123 III 391 = JdT 1998 I 126). b) En l'espèce, il est admis qu'E_____ a mis un terme immédiat au rapport de travail sans justes motifs. La prémisse à l'attribution d'une indemnité fondée sur l'article 337c al. 3 CO est donc donnée. Le Tribunal a fixé la somme due à deux mois de salaire du travailleur, soit à 9'240 fr. nets, compte tenu de l'ensemble des circonstances. La somme apparaît néanmoins trop élevée. Ayant reçu le rapport de surveillance, l'employeur a invité son collaborateur à s'expliquer. Or ce dernier a alors nié avoir travaillé pour le compte d'un tiers, quand bien même les preuves recueillies démontraient de manière claire le contraire. Une faute peut donc être retenue à son encontre, dans le processus qui a conduit à la résiliation immédiate. Dès lors, compte tenu des effets économiques du licenciement, de la durée des rapports de travail, de l'âge de l'intimé, de sa situation sociale, de sa réinsertion professionnelle et de sa faute concomitante, la Cour condamnera l'appelant au paiement de la somme nette de 4'620 fr., à titre d'indemnité, équivalant à un mois de salaire de l'intimé.

E. 4

a) A teneur de l'article 321c CO, si les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que le prévoit le contrat ou l'usage, un contrat-type de travail ou une convention collective, le travailleur est tenu d'exécuter ce travail supplémentaire, dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander (al. 1). L'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale (al. 2). L'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant un salaire normal majoré d'un quart au moins, sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective (al. 3). Il incombe au travailleur de prouver qu'il a effectué les heures de travail supplémentaires dont il réclame le paiement. S'il est constant que le travailleur a régulièrement dépassé l'horaire de travail normal, sans qu'il soit possible d'établir le nombre exact d'heures supplémentaires qu'il a effectuées, le juge peut alors appliquer par analogie l'article 42 al. 2 CO pour évaluer l'ampleur du travail supplémentaire (ATF 126 III 337 = SJ 2000 I 629). Cependant le juge doit se montrer strict dans le recours à cette disposition. D'une part, cette appréciation en équité ne doit être admise que si les circonstances le permettent, par exemple s'il est clairement prouvé, et non simplement rendu vraisemblable, que le travail excédait l'horaire normal dans une mesure déterminable. D'autre part, les heures supplémentaires effectuées pendant une longue période et non annoncées ne doivent pas être indemnisées à moins que l'employeur ne les ait approuvées. Les relevés personnels du travailleur ne suffisent pas. Si celui-ci fournit en revanche des relevés journaliers ou mensuels à l'employeur, ils constituent un moyen de preuve approprié quand bien même ils n'ont pas été contresignés par ce dernier. b) L'appelant ne conteste pas que T_____ a exécuté des heures supplémentaires en 2002. Il reconnaît même avoir noté régulièrement les heures supplémentaires que faisait chaque employé sur un agenda, qu'il n'est plus capable de produire aujourd'hui. Aussi la Cour retiendra comme avéré le décompte des heures supplémentaires de l'intimé, dont il produit l'original en comparution personnelle (liasse III Cour). E_____ excipe de compensation avec les jours de congé pris par l'intimé en raison de la fermeture de l'entreprise durant les périodes de fin et début d'année et certains 1er mai. L'exception de compensation ne saurait être retenue par la Cour. En effet, tout au long des rapports de travail, l'appelant a réglé les heures supplémentaires effectuées par T_____. Il recevait en fin d'année, outre son 13^{ème} salaire, une « gratification exceptionnelle » comprenant la rémunération des heures supplémentaires (liasse Ibis Cour, pièces 9, 10 et 11 int.). L'appelant n'ayant pas produit l'agenda dans lequel il tenait le décompte des heures supplémentaires de ses employés, il faut admettre que cette « gratification exceptionnelle » tenait compte des heures supplémentaires et des jours de congé à compenser. Dès lors que les jours de congé de l'année 2001 ont été pris en compte dans la « gratification exceptionnelle » de l'année 2001, ils ne pourront pas l'être pour l'année 2002. Aussi sera-t-il donné suite à la prétention de l'intimé sur le point des heures supplémentaires. Elles devront être rémunérées sur la base de l'article 3.04 de la CCT applicable à titre d'usage professionnel, mais selon la catégorie des monteurs B_____, soit selon un salaire horaire de 25 fr. 31 cts. Ainsi, la Cour rejoint le Tribunal dans son calcul et condamnera E_____ à verser à T_____ 1'790 fr. 75 cts au titre de rémunération des heures supplémentaires.