GE_GERICHTE C/5157/2004 vom 23. Januar 2006

GE Cour de justice, 2006-01-23, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_5157_2004

FR: GE_GERICHTE C/5157/2004 du 23 janvier 2006

IT: GE_GERICHTE C/5157/2004 del 23 gennaio 2006

Regeste

; CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL ; CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL ; GROS OEUVRE ; RÉSILIATION IMMÉDIATE ; SOMMATION ; JUSTE MOTIF ; DÉCOMPTE(SENS GÉNÉRAL) ; TREIZIÈME SALAIRE ; ÉCHELONNEMENT DE LA PROCÉDURE | Avertissement adressé à T en raison de ses absences répétées et vacances annoncées en dernière minute avec menace de licenciement immédiat. T incapable de travailler jusqu'au 4 janvier inclus. T se présente à son travail le 8 janvier, car il n'a pas fait attention à la date. Résiliation ordinaire. Altercation avec le chef de chantier le 16 janvier. T quitte son emploi avec effet immédiat. E en prend note. Le 19 janvier, T demande à être réintégré. Refus de E et confirmation du licenciement immédiat. Justes motifs admis. Les manquements constatés et le comportement de T., pris isolément, n'étaient pas suffisamment graves en soi pour permettre une résiliation immédiate, mais justifient, au vu de leur caractère répétitif et de l'avertissement explicite le licenciement immédiat. | CO.107; CO.337; LJP.11; LPC.312; CN.3.4.1

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans la forme et le délai prescrits par la loi (art. 59 LJP), l’appel principal est recevable. Il en va de même de l’appel incident (art. 62 al. 1 LJP et 61 al. 1 LJP), et de la réponse à ce dernier (art. 62 al. 2 LJP). Il n'est pas contesté que les parties étaient liées par un contrat de travail au sens des art. 319 et ss CO et que la juridiction spéciale des Prud'hommes est compétente en l'espèce.

E. 2

Comme constaté par les premiers juges, les rapports des parties sont soumis à la Convention collective de travail des métiers du bâtiment, second oeuvre , édition 2001 (ci-après : CCT), et étendue par arrêté du 14 novembre 2001 du Conseil d’Etat à tout le territoire du canton de Genève. Cette convention collective a été notamment prolongée jusqu’au 31 décembre 2004 par des avenants des 27 novembre 2002 et 16 avril 2003.

E. 3

3.1. L’appelante principale conteste en premier lieu le décompte d’heures dues pour la période du 9 janvier au 16 janvier 2004. Selon elle, qui se fonde sur le décompte mensuel de salaire du mois de janvier, l’intimé principal n’a fait que 53 heures pendant cette période de six jours et non 54 heures comme retenu par les premiers juges. L’appelante ne remet en revanche pas en cause le jugement en tant qu’il l’a condamne à payer la rémunération correspondant au 8 janvier 2004. De son côté, l’intimé principal réclame en appel son salaire pour la période du 9 janvier au 3 février 2004 contestant par là implicitement son licenciement avec effet immédiat du 16 janvier 2004.

E. 3.2

Selon l’art. 337 CO, l’employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Sont notamment considérés comme de justes motifs, toutes les 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 (al. 2). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF du 29.06.1999, SARB 2000 p. 923). Doivent être considérés comme de justes motifs les faits propres à détruire la confiance qu’impliquent dans leur essence les rapports de travail ou à l’ébranler de telle façon que la poursuite du travail ne peut plus être exigée et qu’il n’y a d’autre issue que la résiliation immédiate du contrat (ATF du 29.06.1999, SARB 2000 p. 923; ATF du 23.12.1998, JAR 1999 p. 271; ATF du 2.9.1993, SJ 1995 p. 806; ATF 116 II 142 c. 5c; ATF 112 II 41 c. 3a; ATF 108 II 444 c. 2). Les motifs d’une résiliation immédiate sont donnés lorsque les conditions essentielles de nature objective ou personnelle à la base de la conclusion du contrat de travail ont disparu (ATF 101 I a. 545 c. 2c). C’est notamment le cas lorsqu’une partie viole gravement ses obligations découlant du contrat de travail (ATF du 11.10.1994, JAR 1995 p. 193). Les faits invoqués doivent objectivement revêtir une certaine gravité (ATF 116 II 145 c. 5a); (ATF 111 II 245 c. 3) et le renvoi immédiat constitue une « ultima ratio » par rapport à l’éventualité d’un congé ordinaire, qui ne peut être admise que si la situation exclut de manière absolue la continuation des rapports de travail jusqu’au terme ordinaire du contrat (CAPH du 4.05.1993, H. c/ S., cause No VII/187/92). Seuls des manquements particulièrement graves du travailleur à ses obligations découlant de son contrat de travail, en particulier à son obligation d’exécuter le travail ou son devoir de fidélité (321a CO), justifient la résiliation immédiate du contrat (ATF du 29.06.1999, SARB 2000 p. 923; ATF du 21.10.1996, SJ 1997 p. 149; ATF 117 II 72 c. 3). Le comportement du travailleur doit être apprécié de manière globale même si les manquements pris séparément ne présentent pas chacun un caractère de gravité suffisant pour justifier une résiliation abrupte du contrat de travail (CAPH du 30.03.1999, JAR 2000 p. 131). La fonction et les responsabilités du travailleur, la nature et la durée des rapports contractuels, le genre et la gravité des griefs articulés par l’employeur, la longueur du délai de congé ordinaire sont autant de critères qui doivent être pris en considération (ATF 23.12.1998, JAR 1999 p. 271; ATF 111 II 245 c. 3; ATF 104 II 28 c. 1). Lorsque le manquement est moins grave, il peut néanmoins donner lieu à une résiliation immédiate du contrat de travail lorsque le comportement est moins grave, il doit être précédé de vains avertissements de l'employeur, constituant une mise en demeure d'exécuter correctement le contrat, assortie de la fixation d'un délai convenable d'exécution au sens de l'art. 107 CO, soit une démarche nécessaire, sauf s'il ressort de l'attitude du débiteur que cette sommation serait sans effet (art. 108 ch. 1 CO; ATF non publié du 3.1.95 N. c/ S. cause n° 4C.327/94). L'avertissement préalable doit être déclaré en termes clairs. La personne menacée du licenciement immédiat doit clairement comprendre, à travers l'avertissement, quels risques elle encourt. Il est nécessaire d'indiquer distinctement la sanction à laquelle le destinataire s'expose en cas de persistance du comportement critiqué (Schneider , La résiliation immédiate du contrat de travail : les justes motifs, Journée 1993 du droit du travail et de la sécurité sociale, p. 56-57; CAPH du 4.7.95 en la cause no VI/402/94). 337.8 Ce n’est pas l’avertissement en soi, fût-il assorti d’une menace de licenciement immédiat, qui justifie une telle mesure, mais bien le fait que le comportement imputé au travailleur ne permet pas, selon les règles de la bonne foi, d’exiger de l’employeur la continuation des rapports de travail jusqu’à l’expiration du délai de congé

(ATF 127 III 153 , consid. 1 c). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). Il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 127 III 351 consid. 4a p. 354; 116 II 145 consid. 6a p. 150).

E. 3.3

Les premiers juges ont d'abord considéré que l'intimé principal avait adopté un comportement relativement irrespectueux à l'égard de son employeur en ne l'informant pas préalablement de ses absences, en ne se présentant pas à son travail le premier jour qui suivait une période d'incapacité de travail de deux mois, arguant qu'il n'avait pas prêté attention à la date de reprise, et finalement en se disputant avec son chef de chantier et en le menaçant avant de quitter abruptement son poste de travail. S'agissant de l'appelante, les premiers juges ont aussi retenu qu'elle n'était pas restée inactive face aux manquements passés de l'intimé puisqu'elle lui avait adressé un avertissement en date du 28 août 2003 qui contenait une menace de licenciement avec effet immédiat en cas de récidive.

E. 3.4

Les manquements constatés et le comportement de l'intimé principal établis par les témoignages et les pièces du dossier, qui, pris isolément, n'étaient pas suffisamment graves en soi pour permettre une résiliation immédiate, justifient, au vu de leur caractère répétitif et de l'avertissement explicite du 28 août 2003, le licenciement immédiat du 16 janvier 2004. Il en découle que la décision entreprise doit donc être confirmée sur ce point.

E. 3.5

L'appelante principale soutient, se fondant sur le décompte mensuel de salaire, que durant la période du 9 au 16 janvier 2004, l'intimé principal n'a effectué que 53 heures et non 54 heures comme retenu par les premiers juges qui ont multiplié le nombre de jour retenu par le nombre d'heures prévues. Bien que l'intimé principal conclut sur ce point à la confirmation du jugement, il ne conteste pas l'exactitude de son décompte mensuel de janvier 2004. Dans ces circonstances, la Cour retiendra que l'intimé principal a effectué 53 heures de travail au cours de la période du 9 au 16 janvier 2004 et non 54 heures et corrigera dans cette mesure le jugement du 1 er septembre 2004.

E. 4

4.1. L'appelante principale soutient en second lieu qu'elle n'est pas tenue de verser le treizième salaire au motif que l'intimé principal a pris plus de vacances que celles auxquelles il avait droit sans avoir obtenu l'accord écrit de sa part prévu par l'art. 3.4.1 de la CCT. Devant les premiers juges, l'appelante principale avait soutenu que l'intimé principal n'avait pas droit au treizième salaire parce que celui-ci était inclu dans son salaire horaire. L'intimé principal réclame désormais le treizième salaire pour 2002 et 2003. Devant les premiers juges, l'intimé principal avait renoncé au treizième salaire pour 2003 en indiquant qu'il s'était accordé des vacances supplémentaires durant cette année sans avoir obtenu préalablement l'accord écrit de son employeur au sens de l'art. 3.4.1 CCT.

E. 4.2

En premier lieu, la Cour relèvera que c'est à bon droit que le Tribunal des prud'hommes a considéré que la clause contractuelle incluant le treizième salaire était équivoque en ce

qu’elle empêchait l’intimé principal de connaître le montant exact de son salaire brut. En appel, l’appelante principale a indiqué lors de la comparution personnelle devant la Cour qu’elle n’avait jamais confirmé par écrit des dates de vacances demandées par ses collaborateurs. Elle a aussi indiqué qu’aucun collaborateur n’avait jamais demandé des vacances par écrit. De son côté, l’intimé principal a expliqué qu’il n’y avait jamais eu de courrier de l’entreprise qui se serait opposé à ses vacances supplémentaires. Il a aussi expliqué, sans être démenti par l’appelante principale, qu’un accord oral lui avait été donné. Il a enfin souligné que ses congés supplémentaires n’étaient pas payés.

E. 4.3

Dans ces circonstances, la Cour considère qu’il n’y a pas lieu de priver l’intimé principal de son droit au treizième salaire pour l’année 2002, l’appelante ayant renoncé, par son comportement, à l’exigence de la forme écrite prévue par l’article 3.4.1 CCT pour l’obtention de vacances supplémentaires non payées. Le jugement du Tribunal des prud’hommes sera donc également confirmé sur ce point.

E. 4.4

Dans son appel incident, T_____ réclame désormais un treizième salaire pour l’année 2003. Devant les premiers juges, l’appelant incident avait expliqué qu’il renonçait à réclamer un treizième salaire, dès lors qu’il avait pris des vacances supplémentaires en cours d’année sans avoir obtenu l’accord écrit de l’employeur, conformément à l’art. 3.4.1 de la CCT.

E. 4.5

En vertu du principe de l’immutabilité du litige, l’article 312 de la Loi de procédure civile (ci-après LPC), applicable à titre supplétif à la procédure prud’homale (art. 11 LJP), prévoit que le juge d’appel ne peut statuer sur aucun chef de demande qui n’a pas été soumis aux premiers juges. Cet article pose le principe du double degré de juridiction qui veut que le litige soumis au juge d’appel soit identique à celui dont le premier juge avait été saisi : mêmes caractéristiques de personnes, de conclusions, d’allégués de fait et de preuves (CAPH du 2 juin 1997 en la cause X/806/96; Bertossa/Gaillard/Guyet/ Schmidt , Commentaire de la Loi de procédure civile genevoise ad art. 312).

E. 4.6

Or en l’espèce, en réclamant le paiement du treizième salaire pour 2003 en appel, alors qu’il y avait explicitement renoncé en première instance, l’appelant incident a formellement amplifié sa demande, en violation des principes rappelés ci-dessus. Peu importe à cet égard que cette amplification soit la conséquence d’une erreur de calcul. En effet, le juge est lié par les conclusions des parties qui forment le cadre des débats. (Bertossa/Gaillard/Guyet/Schmidt , op. cit., n° 8 ad art. 7 LPC).

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