

GE_GERICHTE C/5160/2008 vom 9. März 2009

GE Cour de justice, 2009-03-09, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_5160_2008

FR: GE_GERICHTE C/5160/2008 du 9 mars 2009

IT: GE_GERICHTE C/5160/2008 del 9 marzo 2009

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; CONSTRUCTION ET INSTALLATION; CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL ; SALAIRE; TREIZIÈME SALAIRE; VOLONTÉ RÉELLE; INTERPRÉTATION(SENS GÉNÉRAL); CASQUE PROTECTEUR; RÉSILIATION IMMÉDIATE; JUSTE MOTIF | Sur appel principal de T., la Cour confirme le jugement de première instance en tant qu'il rejette les prétentions du travailleur tendant au paiement du treizième salaire durant toute la durée de son engagement. En effet, les enquêtes ont permis d'établir que la réelle et commune intention des parties était d'inclure le treizième salaire dans le salaire brut de T. versé douze fois l'an. Sur appel incident de E., la Cour réforme le jugement de première instance en retenant que T. avait refusé obstinément de porter un casque de travail et que cela constituait un manquement grave du travailleur justifiant un licenciement immédiat sans nécessité d'un avertissement préalable, T. devant être débouter de ses conclusions contraires prises sur ce point. | CO.18; CCT.13; CO.337; CO.321d; CO.337c; LJP.60; LJP.76.a11

Erwägungen

E. 1

Tant l'appel principal que l'appel incident, formés dans les délais et suivant la forme prescrite, sont recevables. La Cour dispose d'une cognition complète.

E. 2

Les parties divergent d'opinion sur la portée de leurs engagements contractuels: le travailleur soutient ainsi, en se fondant sur le texte de son contrat de travail, que les parties ont convenu à l'engagement d'un salaire mensuel brut de fr. 5'000.- (augmenté ensuite à fr. 5'100.- dès le 1 er janvier 2004, fr. 5'300.- dès le 1 er janvier 2005, fr. 5'350.- dès le 1 er janvier 2006 enfin fr. 5'400.- dès le 1 er janvier 2007) et que ce montant devait lui être versé treize fois l'an, en application de la Convention collective appliquée par les premiers juges et dont l'application n'est pas contestée en l'espèce. L'employeur, pour sa part, soutient que le travailleur savait, dès le début de l'engagement, que le salaire brut de fr. 5'000.- indiqué sur le contrat de travail comprenait une part d'un douzième du treizième salaire, celui-ci étant de manière constante dans l'entreprise versé de manière mensualisée; ce système était plus favorable au travailleur que le versement en fin d'année, puisque le versement était effectué de manière anticipée par rapport à l'échéance normale.

E. 2.1

En application de l'art. 18 CO, en présence d'un litige sur l'interprétation d'un contrat, le juge doit tout d'abord s'efforcer de déterminer la commune et réelle intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexacts dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention (interprétation dite

subjective). Si la volonté réelle des parties ne peut pas être établie ou si les volontés intimes divergent, le juge doit interpréter les déclarations et les comportements selon la théorie de la confiance, en recherchant comment une déclaration ou une attitude pouvait être comprise de bonne foi en fonction de l'ensemble des circonstances (interprétation dite objective). Pour interpréter une clause contractuelle selon le principe de la confiance, il convient de partir en premier lieu du texte de ladite clause. En règle générale, les expressions et termes choisis par les cocontractants devront être compris dans leur sens objectif. Un texte clair prévaudra en principe, dans le processus d'interprétation, contre les autres moyens d'interprétation. Toutefois, il ressort de l'art. 18 al. 1 CO que le sens d'un texte, même clair, n'est pas forcément déterminant et que l'interprétation purement littérale est au contraire prohibée. En effet, même si la teneur d'une clause contractuelle paraît claire à première vue, il peut résulter d'autres conditions du contrat, du but poursuivi par les parties ou d'autres circonstances que le texte de la clause litigieuse ne restitue pas exactement le sens de l'accord conclu. C'est pourquoi la jurisprudence actuelle ne considère pas comme nécessairement décisif en soi le fait que les parties ont eu recours à des expressions juridiques (ATF 131 III 605 , consid. 4.1 et 4.2 et réf. citées).

E. 2.2

En l'espèce, à teneur du contrat de travail signé par les parties, le salaire mensuel dû au travailleur est de fr. 5'000.- brut, le contrat ne faisant au surplus pas état du versement d'un treizième salaire. Il faut concéder au travailleur qu'il semble résulter clairement de ce texte que le montant de fr. 5'000.- convenu, à défaut d'indication contraire, constitue son salaire mensuel brut et qu'ainsi, dans la mesure où il n'est pas contesté que la CCT appliquée par les premiers juges et dont les parties ne contestent pas l'application in casu prévoit le versement d'un treizième salaire, ce montant devrait être versé treize fois l'an. La discussion ne s'arrête toutefois pas là. Les enquêtes et en particulier l'audition sous serment de l'ancien administrateur de l'employeur ont en effet permis d'établir que, depuis 1994, l'employeur verse le treizième salaire de manière mensualisée, par douze versements intervenant durant l'année en cours, soit de manière anticipée par rapport à l'échéance prévue (décembre). Certes, cet accord n'est pas directement opposable à l'intimé, qui n'y était pas partie. Toutefois, ladite audition a permis d'établir que le travailleur avait été informé, lors des discussions préalables à son engagement, de ce que le salaire brut convenu de fr. 5'000.- comprenait un douzième du treizième salaire et qu'il lui serait ainsi versé douze fois l'an. La Cour ne voit pas de motif de s'écarter de ce témoignage, son auteur n'étant actuellement plus organe de la société concernée. L'exécution du contrat a été conforme à ce qui précède et l'employeur a ainsi versé le salaire convenu de fr. 5'000.- (régulièrement augmenté chaque année) douze fois l'an. Le travailleur a contresigné les fiches de salaire annuelles, qui indiquaient clairement, dès 2004, la part versée au titre de salaire mensuel et celle versée au titre de treizième salaire; il échoue à démontrer qu'il a protesté contre ce mode de faire à la fin de l'année 2003 et admet s'en être accommodé par la suite. A l'instar des premiers juges, la Cour retient dès lors que la volonté commune des parties a été de convenir à l'engagement d'un salaire brut de fr. 5'000.- (augmenté par la suite à chaque début d'année), versé douze fois l'an et treizième salaire inclus. La réelle volonté commune des parties étant établie, point n'est besoin de recourir à l'interprétation objective.

E. 2.3

L'article 13 de la Convention collective de travail entre l'Union industrielle genevoise (UIG) et le Syndicat de l'industrie, de la construction et des services, FTMH-Région de Genève,

dont les parties admettent l'application en l'espèce, prévoit le versement au travailleur, au pro rata temporis, d'une indemnité de fin d'année (13^{ème} mois), équivalente à un mois de salaire, en règle générale payée en décembre, mais pouvant toutefois faire l'objet de deux versements, en juin et en décembre. L'annexe IV de ladite CCT prévoit, en dérogation audit art. 13, que, pour surmonter les difficultés économiques et conjoncturelles et pour améliorer les chances de maintenir des emplois, il peut être dérogé au paiement complet du 13^{ème} mois fin décembre, le report ou l'étalement de ce paiement devant être dûment proposé à l'ensemble du personnel de l'entreprise concernée (si possible 2 mois avant l'échéance) et approuvé par la Commission paritaire conventionnelle (CPC), composée d'un nombre égal de délégués désignés par l'UIG et de délégués désignés par la FTMH. Certes, le versement du treizième salaire par mensualités n'a en l'espèce pas fait l'objet d'une approbation par la CPC. Toutefois, le système utilisé par l'employeur ne conduit ni à un étalement, ni à un report du versement de l'indemnité de fin d'année. Au contraire, le versement est ici effectué au cours de l'année concernée, soit de manière anticipée à l'échéance de fin d'année conventionnellement prévue. L'accord conclu entre les parties n'est ainsi pas contraire aux dispositions de la CCT, ainsi que l'ont à juste titre retenu les premiers juges. Sur ce point, le jugement entrepris, qui rejette les prétentions du travailleur, doit dès lors être confirmé.

E. 3

L'employeur conteste la décision des premiers juges, en tant qu'ils ont retenu le caractère injustifié du licenciement immédiat du 7 novembre 2007.

E. 3.1

Aux termes de l'art. 337 al. 1 1^{ère} phrase CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Doivent notamment être considérées comme tels 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 (art. 337 al. 2 CO). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; 127 III 351 consid. 4a et les références). D'après la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 130 III 28 et 213 ; 129 III 380). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs permettant de mettre un terme immédiat au contrat de travail (art. 337 al. 3 CO). Il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). D'après l'art. 337 al. 2 CO, on considère notamment 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. Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. D'après la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave justifie le licenciement immédiat du travailleur, surtout lorsque, comme en l'espèce, une résiliation ordinaire est déjà intervenue et que l'expiration du contrat est proche. En cas de manquement moins grave, celui-ci ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation imposée par le contrat mais d'autres faits peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 129 III 380 consid. 2.2 p. 382). Le juge apprécie librement, selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC), si le congé abrupt répond à de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). A cette fin, il prend en considération tous les éléments du cas

particulier, notamment 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 130 III 28 consid. 4.1 p. 32; 127 III 351 consid. 4a p. 354). La violation grave des instructions données en application de l'art. 321d CO justifie le licenciement immédiat lorsque le rapport de confiance est totalement détruit. Tel peut être le cas de la violation, par le travailleur, des règles de sécurité imposées par l'employeur. Plus spécifiquement, le refus obstiné de porter le casque est de nature à justifier le licenciement immédiat, même en l'absence d'avertissement formel préalable (arrêt du Tribunal fédéral 4C.161/2000, consid. 2).

E. 3.2

En l'espèce, les témoignages recueillis et dont rien ne permet de remettre en doute la valeur probante, permettent de retenir : - que le travailleur n'a pas mis son casque, alors que le responsable technique de l'employeur lui avait rappelé, le matin même, l'obligation qu'il avait de le faire; - qu'il invité à mettre son casque par le représentant du maître de l'ouvrage, alors qu'il travaillait sur une échelle près du plafond situé à une hauteur importante et à proximité immédiate de tiges filées dépassant dudit plafond, il a refusé de le faire, de manière que ledit responsable a qualifiée de relativement agressive; - qu'il n'a pas obtempéré à cette injonction dans le délai qui lui avait été donné pour ce faire; - qu'il invité à s'expliquer devant ses supérieurs le soir même, au retour du chantier, il a encore déclaré qu'il n'envisageait pas de porter le casque huit heures par jour, ceci pour des motifs qui doivent être qualifiés de pure commodité personnelle. Ouvrier expérimenté, l'intimé ne pouvait ignorer l'importance des règles de sécurité; il ne pouvait également ignorer qu'en cas d'accident, la responsabilité de son employeur risquait d'être engagée; il ne pouvait enfin ignorer que, n'étant pas nécessairement présent sur le chantier, l'employeur devait pouvoir lui faire confiance, s'agissant du respect des normes de sécurité et des instructions données en la matière. A cela s'ajoute, en l'espèce, que le port du casque était contractuellement prévu sur le chantier en question entre l'employeur et le maître de l'ouvrage, ce qui indique l'importance que l'employeur devait nécessairement apporter au respect de cette norme de sécurité. L'exigence était au surplus justifiée au vu des circonstances dans lesquelles le travail devait être accompli (sur une échelle, à une hauteur relativement élevée, à proximité immédiate de tiges filées métalliques dépassant du plafond). En refusant de se conformer à l'instruction de mettre son casque qui lui avait été donnée par le responsable technique de son employeur, puis à l'injonction du représentant du maître de l'ouvrage, l'intimé a gravement manqué à ses devoirs. De plus, lors de la discussion du soir même avec l'employeur, l'intimé ne s'est pas engagé à respecter dorénavant l'obligation de porter le casque, mais a au contraire réitéré qu'il n'entendait pas porter celui-ci huit heures par jour. Dans ces conditions, le manquement du travailleur était non seulement grave, mais son attitude était propre à détruire totalement le rapport de confiance; elle justifiait le licenciement immédiat sans nécessité d'un avertissement préalable. Le jugement, qui admet le caractère injustifié du congé, doit dès lors être annulé et le travailleur débouté de toutes les prétentions qu'il fait valoir en application de l'art. 337c al. 1 et 3 CO. La Cour peut ainsi se dispenser d'examiner si, comme le prétend l'appelante, les conclusions de l'intimé relatives à l'indemnité réclamée en application de l'art. 337c al. 3 CO sont irrecevables, faute d'avoir été chiffrées.

E. 4

Ce qui précède conduit à l'admission de l'appel principal, formé par l'employeur, et au rejet de l'appel incident, formé par le travailleur, étant précisé que la condamnation de

l'employeur à remettre au travailleur un certificat de travail n'est pas contestée en appel. Compte tenu de la valeur litigieuse (fr. 21'552.50 sur appel principal et fr. 22'254.65 sur appel incident), la procédure reste gratuite (art. 60 LJP). Il ne sera pas alloué de dépens, les parties n'ayant pas plaidé de manière téméraire (art. 76 al. 1 LJP).

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