

GE_GERICHTE C/5883/2003 vom 19. September 2005

GE Cour de justice, 2005-09-19, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_5883_2003

FR: GE_GERICHTE C/5883/2003 du 19 septembre 2005

IT: GE_GERICHTE C/5883/2003 del 19 settembre 2005

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; ABANDON D'EMPLOI; JUSTE MOTIF; INJURE; TREIZIÈME SALAIRE; INDEMNITÉ DE VACANCES | La Cour confirme la décision de première instance qui avait retenu que les motifs invoqués par T pour mettre fin avec effet immédiat aux rapports de travail étaient justifiés. En l'espèce, il est établi que E a insulté T en la traitant de "connasse de merde" sans aucune raison et qu'il n'a jamais présenté ses excuses à son employée. De surcroît, E avait tenu à plusieurs reprises des propos désobligeants, voire injurieux, à l'encontre de T. E est condamné à verser à T son salaire pendant le délai de congé ainsi qu'une indemnité pour les vacances non prises en nature. | CO.322d ; CO.337.al2 ; CO.337d

Erwägungen

E. 1

Interjetés dans les formes et délais prévus aux art. 59 et 62 de la loi sur la juridiction des prud'hommes (LJP), les appels tant principal qu'incident sont recevables.

E. 2.1

Selon l'art. 337d al. 1 CO, lorsque le travailleur abandonne abruptement sans justes motifs son emploi, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel ainsi qu'à la réparation du dommage supplémentaire. Cette disposition est le pendant de l'art. 337c al. 1 CO prévoyant que lorsqu'un employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports avaient à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée, l'employeur pouvant être également condamné à verser au travailleur une indemnité pouvant dépasser le salaire (al. 3). Dès lors, il s'agit, en l'occurrence, de déterminer si c'est pour de justes motifs que T_____ a, le 20 février 2003, signifié à son employeur de mettre fin à son contrat de travail en raison des propos tenus à son encontre ce jour-là par A_____. Ce n'est qu'en cas de réponse négative à cette question qu'E_____ SA aura droit à l'indemnité et à la réparation de son dommage et qu'il conviendra d'examiner ses prétentions à cet égard sur la base de l'art. 337d al. 1 CO. En revanche, si c'est pour de justes motifs que T_____ a cessé, avec effet immédiat, ses relations contractuelles avec E_____ SA, cette dernière non seulement n'aura droit à aucune indemnité ou dommage et intérêt puisque l'abandon de son poste par son employé était justifié, mais encore sera susceptible - dans la mesure où le courrier que lui a adressé T_____ le 21 février 2003 valait également résiliation immédiate de son contrat de travail pour justes motifs au sens de l'art. 337 al. 1 CO - d'être condamnée, en vertu de l'art. 337d al. 1 CO, à réparer intégralement le préjudice causé à l'intimée. En effet, selon les dispositions précitées, si les justes motifs de la résiliation immédiate du contrat consistent dans son inobservation par l'une des parties, cette dernière doit réparer intégralement le dommage causé, et ce jusqu'au

terme ordinaire des rapports de travail (ATF 123 III 257 c. 5 a).

E. 2.2

E_____ SA soutient que son ex-employée n'a pas rapporté la preuve de l'existence de l'insulte qu'elle affirme avoir été proférée à son endroit le 20 février 2003 par A_____. A cet égard, l'appelante principale affirme qu'il existe des contradictions entre les déclarations de son ex-employée et celles des deux témoins quant au nombre de fois où T_____ affirme avoir été insultée par son patron. En effet, il ressortait des déclarations de l'intéressée que ces prétendues insultes n'avaient été proférées qu'à deux reprises alors que les deux témoins entendus avaient indiqué que les faits s'étaient produits à plusieurs reprises.

E. 2.3

S'agissant de l'insulte (« connasse de merde ») qu'elle dit avoir été proférée à son endroit lors de l'entretien téléphonique qu'elle a eu le 20 février 2003 avec A_____, T_____ a expliqué de manière constante, en particulier dans les courriers qu'elle a adressés à l'intéressé les 21 et 26 février 2003, les circonstances dans lesquelles celui-ci avait tenu de tels propos à son endroit. Lors de l'audience du 22 juin 2005 devant la Cour de céans, A_____ n'a pas véritablement contesté avoir prononcé lesdits propos, affirmant ne plus se souvenir exactement de la teneur de l'entretien téléphonique du 20 février 2003. Par ailleurs, il résulte clairement des déclarations des deux témoins entendus que A_____ peut avoir des accès de colère à l'encontre de ses employés, au cours desquels il lui arrive de les insulter. Ainsi, le témoin I_____ a déclaré que lorsqu'il travaillait au sein d'E_____ SA, il avait également été traité de « con » par son patron. En outre, ce témoin, dont il n'y a aucune raison de douter de la véracité des dires, a affirmé avoir assisté à des insultes proférées par A_____ à l'encontre de T_____. Enfin le témoin H_____ a, pour sa part, indiqué avoir été appelée par téléphone le 20 février 2003 par l'intimée qui lui avait fait part des insultes proférées à son endroit et de son intention de quitter, pour ce motif, son emploi. Dans ces conditions, c'est à bon droit que le Tribunal a retenu comme avéré le fait que le 20 février 2003 A_____ a traité son employée de « connasse de merde ».

E. 2.4

De tels propos constituent manifestement une injure, au sens de l'art. 177 al. 1 du code pénal, à savoir une attaque d'autrui dans son honneur au moyen de la parole. Il s'agit là d'une atteinte caractéristique à l'honneur du travailleur et à ses droits de la personnalité suffisamment grave pour justifier l'abandon abrupt de son emploi et la cessation immédiate de tout rapport contractuel avec son employeur. En effet, doivent être considérés comme de justes motifs - notion définie à l'art. 337 al. 2 CO (« 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 »), et que l'on retrouve à l'art. 337d al.1 CO -, les faits propres à détruire la confiance qu'impliquent dans leur essence des 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 116 II 142 : JT 1990 I 575 ; ATF du 14.09.1999, in JAR 2000, 169 ; ATF du 29.06.1999, in JAR 2000, 229). En l'occurrence, le comportement du directeur d'E_____ SA était d'autant plus inacceptable qu'il n'était justifié par aucun manquement de son employée, celle-ci ne pouvant être tenue pour responsable de la date de livraison d'une moquette par un fournisseur de la plainte. De

surcroît, il résulte des témoignages recueillis dans le cadre de la procédure ainsi que des déclarations de l'intimée, que ce n'était pas la première fois que A_____ s'était laissé aller à tenir des propos désobligeants, si ce n'est injurieux, à son encontre. Enfin, il apparaît que A_____ ne s'est jamais excusé de son comportement auprès de son employée, que se soit lorsque celle-ci l'a rappelé après qu'il ait raccroché le téléphone le 20 février 2003 ou ultérieurement. Il en découle que T_____ n'ayant pas quitté abruptement sans justes motifs son emploi le 20 février 2003, son ex-employeur ne peut qu'être débouté de ses prétentions fondées sur l'art. 337d CO. Le jugement entrepris doit, dès lors, être confirmé sur ce point. 2.5. Il en va de même s'agissant de la décision du Tribunal condamnant E_____ SA à payer à son ex-employée la somme de fr. 13'333.-, avec intérêts, à titre respectivement de salaire des mois de février, mars et avril 2003 et d'indemnités aux vacances non prises en nature de janvier à avril 2003. En effet, il a été retenu plus haut que la cessation immédiate des rapports de travail de T_____ le 20 février 2003 était fondée sur de justes motifs. Or, comme déjà indiqué supra, lorsque ces justes motifs consistent, comme en espèce, dans l'inobservation de la part d'une des parties du contrat de travail, celle-ci doit réparer intégralement le dommage causé, compte tenu de toutes les prétentions découlant dudit contrat, et ce jusqu'au terme ordinaire des rapports de travail. En l'occurrence, faute d'un contrat écrit de travail, le rapport contractuel liant les parties pouvait être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé de deux mois (art. 335c al. 1 CO). Dès lors que le rapport de travail entre les parties aurait dû normalement prendre fin au 30 avril 2003 si le congé avait été donné le 21 février pour l'échéance contractuelle, c'est à juste titre que les premiers juges ont condamné E_____ SA à payer à son ex-employée les salaires des mois de février, mars et avril 2003, soit au total fr. 12'000.-, montant que l'appelante principale n'a pas formellement remis en cause.

E. 3

Le Tribunal a débouté T_____ de ses conclusions reconventionnelles en paiement des sommes de fr. 1'333.- et fr. 1'385.- à titre de, respectivement, treizième salaire et de commissions sur le chiffre d'affaires d'E_____ SA, et ce au motif que l'intéressée n'avait pas apporté la preuve que de telles rémunérations avaient été convenues entre les parties.

E. 3.1

Dans son appel incident, T_____ a produit deux pièces nouvelles établissant qu'elle avait perçu, d'une part, un treizième salaire en 2001 et 2002 et, d'autre part, quatre commissions sur des ventes réalisées en 1998 et 1999. Si la recevabilité des pièces nouvellement produites en appel semble admise (cf. SJ 1931 p. 540 ; SJ 1946 p. 445), la force probante de tels documents reste des plus aléatoires si les faits qu'ils tendent à démontrer impliquent l'allégation de faits nouveaux qui auraient dû faire l'objet d'enquêtes (Bertossa, Gaillard, Guyet, Schmidt, Commentaire de la loi de procédure civile genevoise, ad art. 312, n. 9).

E. 3.2

En l'occurrence, s'agissant du treizième salaire dont T_____ réclame le paiement, pro rata temporis, pour l'année 2003, force est de constater que la perception d'une telle rémunération en 2001 et 2003 ne signifie pas que les parties avaient convenu du versement, chaque année, d'un treizième salaire. En effet, c'est au travailleur qu'il incombe de prouver qu'un treizième salaire a été convenu et qu'il ne s'agit pas d'une simple gratification versée

au bon vouloir de l'employeur. La gratification, au sens de l'art. 322d CO, est une rétribution spéciale accordée à certaines occasions et dépendant, dans une certaine mesure en tout cas, de l'employeur, si ce n'est dans son principe, à tout le moins dans son montant. N'est, dès lors, plus une gratification la rétribution dont le montant et l'échéance inconditionnelle sont fixés d'avance par le contrat de travail, tel que le treizième mois de salaire ou autre rétribution semblable entièrement déterminée par le contrat (ATF 109 II 447). La prestation visée par l'art. 322d CO a un caractère précaire, en son sens que son versement dépend en principe du bon vouloir de l'employeur (ATF du 06.12.1995 in JAR 1997 p. 124 c. 2 a). En général, il est maintenant admis que la gratification doit avoir été versée de manière ininterrompue et sans réserve pendant trois ans pour qu'il en résulte une prétention de l'employé (Wyler, Droit du travail, 2002, p. 120 et les références doctrinales et jurisprudentielles citées).

E. 3.3

En l'occurrence, il n'est pas contesté que les parties n'ont jamais été liées par un contrat de travail écrit, de sorte que le paiement d'un treizième salaire n'a pas été expressément prévu. Par ailleurs, E_____ SA a contesté avoir accepté verbalement de payer régulièrement à T_____ un treizième salaire. L'intéressée n'a pas été en mesure de rapporter la preuve de l'existence d'un accord sur ce point avec son ex-employeur. Par ailleurs, lorsqu'elle travaillait en qualité d'apprentie, T_____ n'a perçu aucun treizième salaire et, lorsqu'elle a été engagée, dès l'été 2000, après avoir obtenu son certificat fédéral de capacité, en tant qu'employée de commerce, elle n'a pas reçu de treizième salaire pour l'année 2000. Dans ces conditions, il y a lieu d'admettre que T_____ n'a pas établi que son employeur s'était engagé à lui verser un treizième salaire. Les deux montants qu'elle a reçus à ce titre doivent, dès lors, être considérés comme des gratifications versées par E_____ SA à bien plaisir. L'appelante incidente sera, dès lors, déboutée de ses conclusions sur ce point.

E. 3.4

Quant à la commission de 0,5 % que T_____ a reçue à quatre reprises sur certaines ventes qu'elle a réalisées, du mois de février 1998 jusqu'au mois de juillet 1999, il apparaît que ces montants lui ont été versés alors qu'elle avait un statut d'apprentie. A cet égard, E_____ SA a affirmé que cette participation au chiffre d'affaires était versée eu égard à son salaire modeste d'apprentie et ne lui avait plus été octroyée après que l'intéressée ait obtenu son certificat fédéral de capacité parce que sa rémunération avait alors été augmentée de manière conséquente. L'appelante incidente, qui, à cet égard, supportait le fardeau de la preuve, n'a apporté aucun élément susceptible d'infirmer les explications fournies à ce sujet par son ex-employeur et n'a pas prouvé qu'il avait été convenu avec ce dernier, après son engagement, en juillet 2000, en tant qu'employée, qu'elle continuerait à toucher de telles commissions. Au demeurant, le fait que T_____ n'ait, jusqu'à son départ d'E_____ SA, jamais réclamé le paiement de telles commissions constitue l'élément complémentaire permettant d'inférer que les parties avaient renoncé, à tout le moins tacitement, au paiement d'une telle commission dès l'année 2000. Le jugement entrepris sera, dès lors, également confirmé sur ces points.

E. 4

Dans la mesure où la valeur litigieuse est inférieure à fr. 30'000.-, la présente cause n'est pas soumise à émolument (art. 60 LJP).

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