



T\_\_\_\_

**Partie appelante**

Caisse de chômage\_\_\_\_

**Partie intervenante**

**D'une part**

E\_\_\_\_

**Dom. élu** : Fortuna protection juridique  
Rue Verdaine 12  
Case postale 3826  
1211 Genève 3

**Partie intimée**

**D'autre part**

**ARRÊT**

du 18 juin 2008

Mme Marguerite JACOT-DES-COMBES, présidente

MM. Alphonse SURDEZ et Emile BATTIAZ, juges employeurs

M. Ivo VAN DOORNIK et Mme Marianne LOTTE, juges salariés

Mme Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière d'audience

**EN FAIT**

Par acte du 7 février 2008, T\_\_\_ appelle d'un jugement TRPH/40/2008, rendu le 14 janvier 2008 et notifié par plis du lendemain, aux termes duquel le Tribunal des Prud'hommes, groupe 3, rejette la demande en paiement de fr. 18'831.- brut (salaire pendant le délai de congé) et de fr. 19'600.- net (indemnité pour licenciement immédiat injustifié), le tout avec intérêts à 5 % l'an dès le 30 avril 2007, formée à l'encontre de E\_\_\_.

L'appelant, concluant à la mise à néant de ce jugement, réclame la condamnation de E\_\_\_ à lui verser fr. 9'800.- (salaire du délai de congé); fr. 225.80 brut (indemnité vacances pour le délai de congé); fr. 816.70 brut (treizième salaire pour le délai de congé) et fr. 14'700.- net (indemnité pour licenciement immédiat injustifié).

L'intimée conclut au rejet de l'appel.

La CAISSE DE CHÔMAGE\_\_\_, intervenant, maintient sa subrogation à hauteur de fr. 7'613.80.

Les éléments suivants résultent du dossier:

- A. E\_\_\_, société anonyme avec son siège à Chêne-Bougeries, a pour but social de fournir des services et prestations dans le domaine du transport, de la manutention, de la gestion et de la commercialisation de déchets et autres matériaux.

Après avoir travaillé pour A\_\_\_ en qualité de chauffeur poids lourd du 1<sup>er</sup> avril 1986 au 31 juillet 2005, en donnant toute satisfaction à son employeur, T\_\_\_ a été engagé par E\_\_\_ qui a racheté cette dernière société, avec effet au 2 janvier 2006.

A teneur du contrat de travail signé le 2 janvier 2006, l'employé était engagé pour une durée indéterminée en qualité de chauffeur poids-lourd, moyennant un salaire mensuel brut de fr. 4'700.- durant le temps d'essai de trois mois, de fr. 4'800.- ensuite, enfin de fr. 4'900.- dès le 1<sup>er</sup> janvier 2007, versé treize fois l'an.

L'employé bénéficiait de quatre semaines de vacances.

L'engagement effectif était subordonné à la signature d'un cahier des charges correspondant au poste confié et du règlement intérieur de l'entreprise, ces deux documents constituant des "annexes liées" au contrat.

Le contrat prévoyait en outre l'application de la Convention collective applicable au secteur des transports et déménagements.

Le cahier des charges concernant T\_\_\_ prévoit que les "principales tâches" de celui-ci en substance consistent à conduire le camion poubelles et à faire les ramassages indiqués par l'employeur. Ce document précise que "ses tâches ne se limitent pas seulement à ce qui précède. Elles peuvent aussi varier en fonction des besoins ou de l'évolution des objectifs de l'entreprise". T\_\_\_ conteste avoir signé ce document, l'intimée n'a pu affirmer avec certitude qu'il aurait été signé et la copie produite à la procédure ne comporte aucune signature.

Le règlement d'entreprise ne contient aucune disposition relative à la répartition des tâches dans l'entreprise.

L'intimée affirme que le cahier des charges et le règlement d'entreprise ont été annexés au contrat de l'appelant et remis à celui-ci, ce que ce dernier conteste.

- B.** Lors de son engagement, T\_\_\_ a remis à l'employeur un certificat médical attestant qu'il était apte à la conduite, moyennant le port de lunettes. L'intimée admet avoir su qu'il avait subi des opérations aux yeux.

L'appelant soutient qu'il souffre d'une intolérance aux poussières, produisant à l'appui de son dire un certificat médical établi le 15 juin 2007, et dont il résulte qu'il présente une "grande sensibilité aux poussières". L'intimée conteste en avoir été informée pendant la durée de l'engagement et l'appelant admet ne pas lui avoir fourni de certificat médical en attestant, avant la présente procédure.

- C.** T\_\_\_ a admis que, durant le temps d'essai, il avait été affecté à un poste d'aide voirie, pendant une période de deux semaines et durant 2 à 3 jours par semaine.

A teneur des plannings de travail déposés par l'intimée, documents dont rien ne conduit de mettre en doute l'exactitude, il a effectué un travail d'aide-voirie les 25 avril, 29 juin, 20 juillet et 5 décembre 2006, ainsi que le 18 janvier 2007. Ces documents révèlent également que d'autres chauffeurs (B\_\_\_, C\_\_\_, D\_\_\_, F\_\_\_) ont également occasionnellement été affectés à la tâche d'aide-voirie.

Entendu sous la foi du serment, G\_\_\_, responsable de voirie chez l'intimée, a déclaré que l'entreprise préférerait ne pas recourir à des auxiliaires et qu'ainsi, suivant la planification, les chauffeurs pouvaient être amenés à travailler comme aide-voirie, ce que T\_\_\_ avait déjà accepté; par ailleurs, lors des tournées de ramassage de bois, il aidait régulièrement les aides-voirie, sans jamais avoir mentionné que cela lui causerait problème en raison des poussières. B\_\_\_, chauffeur, a confirmé qu'il effectuait également des remplacements comme aide-voirie et d'autres tâches, sur demande, et que tous les chauffeurs pouvaient être amenés à travailler comme aide-voirie.

Lorsqu'il accomplissait la tâche d'aide-voirie, l'appelant travaillait à satisfaction (tém. G\_\_\_).

- D.** Le 19 décembre 2006, T\_\_\_ a reçu un avertissement, en raison du fait qu'il avait, durant l'année 2006, occasionné 6 accidents, ceci à chaque fois par précipitation ou manque d'attention et que le dommage en résultant dépassait fr. 20'000.-.

Ainsi, il lui était demandé de redoubler de prudence au volant et d'utiliser ses aides lors des manœuvres délicates. En cas de "récidive engageant pleinement (sa) responsabilité", il devrait participer aux frais et le contrat de travail serait rompu.

- E.** Le 12 avril 2007, T\_\_\_ effectuait une tournée de ramassage de bois avec un seul aide-voirie.

En reculant dans un chemin étroit, il alors provoqué un accident au cours duquel son collègue a été blessé. Selon le rapport de police, il avait effectué une marche arrière sans précaution, causant une blessure grave à l'aide-voirie qui se trouvait sur le marchepied droit durant la manœuvre.

C'est le lieu de préciser que, par mesure de sécurité, les instructions données précisent que les aide-voiries doivent descendre du marchepied, en particulier en cas de marche arrière ou de manœuvres.

Sur le sujet, le témoin B\_\_\_ a précisé qu'en qualité de chauffeur, il était responsable des aides et devait les faire descendre du marchepied pour reculer avec le camion, que cette consigne existait depuis deux ou trois ans et qu'elle était respectée à environ 80%. Le témoin H\_\_\_, aide-voirie, a déclaré qu'il n'avait jamais reçu de T\_\_\_ de consignes quand le camion reculait, mais l'employeur l'avait informé qu'il devait descendre du marchepied dans ce cas, que T\_\_\_ conduisait parfois brusquement, enfin qu'il lui était arrivé d'avoir peur quand le camion s'approchait d'un mur, mais que cette situation pouvait également arriver avec d'autres chauffeurs. Le témoin I\_\_\_, chauffeur, a enfin déclaré que peu d'aides-voirie souhaitaient travailler avec l'appelant en raison des accidents qu'il avait déjà provoqués et que les nouveaux camions de l'entreprise étaient équipés d'un système de sécurité ne permettant plus de reculer quand un aide se trouve sur le marchepied.

- F.** Par pli recommandé du 13 avril 2007, E\_\_\_ a licencié T\_\_\_ avec effet au 30 juin 2007. Le licenciement est motivé par l'accident intervenu le 12 avril 2007 et par le fait qu'il a entraîné des dommages corporels. Au vu de la situation, E\_\_\_ a informé T\_\_\_ qu'elle l'affectait jusqu'à la fin du délai du congé à un travail d'aide-voirie.

Par courrier du 17 avril 2007, T\_\_\_ s'est opposé à ce changement affectation, faisant valoir qu'il avait été engagé en qualité de chauffeur poids lourd et que si l'employeur ne pouvait plus lui donner du travail en cette qualité, il devait le libérer de son obligation de travailler.

E\_\_\_ a persisté dans sa position, invoquant le fait que la fonction de chauffeur impliquait la direction de l'équipe de voirie et la responsabilité de faire respecter les prescriptions de sécurité, que les aides s'étaient déjà plaints d'avoir été mis dans une situation dangereuse par ses manœuvres, enfin par l'existence d'autres sinistres. Elle ne pouvait dès lors l'affecter à la conduite d'un véhicule et l'invitait à reprendre son travail en qualité d'aide-voirie le 23 avril, l'informant qu'une absence non justifiée du lieu de travail serait considérée comme un abandon de poste.

Le 21 avril 2007, T\_\_\_ a réitéré qu'il avait été engagé comme chauffeur et que l'employeur devait respecter les termes du contrat, relevant que les chauffeurs ne disposaient d'aucun moyen pour imposer les consignes de sécurité aux aides-voirie récalcitrants.

T\_\_\_, qui était en vacances jusqu'au 22 avril 2007, a ensuite été en incapacité de travail pour raison de maladie du 23 avril au 30 avril 2007

Le 23 avril 2007, E\_\_\_ a rappelé au travailleur que la sécurité était primordiale et qu'au vu des lésions corporelles graves qu'il avait causées lors de son dernier accident, il était hors de propos de lui confier un véhicule.

Le 25 avril 2005, T\_\_\_ a informé E\_\_\_ qu'il était en arrêt-maladie et qu'il se présenterait le 30 avril suivant pour reprendre son travail de chauffeur, puisque rien ne justifiait qu'il soit suspendu de cette fonction. E\_\_\_ lui a alors confirmé qu'elle maintenait sa décision de le changer d'affectation.

- G.** Le 30 avril 2007, T\_\_\_ s'est présenté sur son lieu de travail, mais a refusé d'effectuer le travail d'aide-voirie auquel il était affecté. Il a quitté les lieux, estimant être libéré de son obligation de travailler. Devant les premiers juges, il a admis que son supérieur hiérarchique l'avait informé que s'il quittait les lieux, il devrait subir les conséquences de son acte.

Le même jour, par pli recommandé, E\_\_\_ l'a informé qu'elle considérait le refus du travail proposé et le fait qu'il ait quitté les lieux comme un abandon de poste et qu'il recevrait un décompte final arrêté au 30 avril 2007.

T\_\_\_ a été payé jusqu'au 30 avril 2007, treizième salaire et indemnité pour vacances inclus. Il admet n'avoir aucune prétention à faire valoir envers son employeur pour la période antérieure à cette date.

- H. Par demande déposée au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 23 mai 2007, T\_\_\_ a assigné E\_\_\_ en paiement de fr. 18'831.- au titre du salaire, du treizième salaire *pro rata temporis* et de l'indemnité pour vacances non prises en nature pour la durée du délai de congé et de fr. 19'600.- net à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié, le tout avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 30 avril 2007.

E\_\_\_ s'est opposée à la demande, faisant valoir qu'en raison des accidents provoqués par le demandeur, elle ne pouvait plus l'affecter à un travail de chauffeur. En refusant d'effectuer l'activité d'aide-voirie le 30 avril 2007 et en quittant les lieux, l'employé avait mis fin au contrat de travail.

- I. Le jugement attaqué retient en substance que T\_\_\_, engagé comme chauffeur poids lourd, était responsable de l'équipe et notamment des aides-voirie durant les tournées de ramassage. Le 12 avril 2007, il avait par sa faute causé un accident, blessant gravement son aide-voirie, ce après avoir, le 19 décembre 2006, reçu un avertissement écrit l'informant clairement qu'il serait licencié en cas de responsabilité dans un nouvel accident. Ne pouvant plus faire confiance en la qualité de son travail et souhaitant protéger la vie et la santé de son personnel, E\_\_\_ l'avait ensuite, après le licenciement ordinaire, affecté au travail d'aide-voirie pendant le délai de congé, sans modifier son salaire. En quittant abruptement et définitivement l'entreprise, alors qu'il était informé des conséquences de son acte, T\_\_\_ avait non seulement reconnu qu'il était pleinement responsable d'un accident qui avait causé des dégâts tant matériels que corporels et que, par conséquent, les mesures de sécurité prises ensuite par la société défenderesse étaient parfaitement légitimes et adéquates, mais encore avait indubitablement signifié qu'il entendait abandonner son poste, de sorte que le contrat de travail avait pris fin à son initiative avec effet immédiat. Sa demande, non fondée, devait dès lors être rejetée.

### EN DROIT

1. L'appel a été formé dans le délai et suivant la forme prescrite. Il est dès lors recevable.

La Cour d'appel dispose d'une cognition complète.

2. L'appelant reproche à l'intimée de l'avoir, le 30 avril 2007, licencié de manière immédiate sans justes motifs. Il réclame dès lors, devant la Cour, le salaire afférent au délai de congé, qui venait à expiration le 30 juin 2007, son treizième salaire au prorata temporis et une indemnité pour vacances non prises en nature, pour la période du 1<sup>er</sup> mai au 30 juin 2007, enfin une indemnité pour licenciement immédiat injustifié au sens de l'art. 337 c al. 3 CO. L'intimée, pour sa part, considère qu'en refusant d'effectuer le travail auquel il était assigné et en quittant abruptement les lieux alors qu'il avait été informé des conséquences d'un tel acte, l'appelant peut se voir reprocher un abandon d'emploi.
- 2.1 L'art. 321d CO confère à l'employeur le droit de donner au travailleur des directives générales, de même que des instructions particulières sur la manière d'exécuter son travail. Si le contrat individuel de travail prévoit l'engagement du travailleur pour l'exécution de tâches déterminées, l'employeur ne peut, en principe, pas imposer d'autres tâches au travailleur; il ne saurait, en particulier, déplacer celui-ci dans un poste de travail moins qualifié sans raison valable, même s'il ne réduit pas son salaire. Lorsque l'employeur se réserve, dans le contrat de travail, la possibilité d'occuper le travailleur à un autre poste plus ou moins équivalent, il ne peut exercer cette faculté que dans les limites compatibles avec les arts. 27 al. 2 CC, 20 CO et 328 CO (arrêt 4C.155/2005 et réf. citées; arrêt 4C.357/2002 consid. 4.1 et réf. citées; 4C.110/1988 du 7 avril 1989, consid. 1a; arrêt 4C.212/1992 du 7 octobre 1992, publié in SJ 1993 p. 370, consid. 3a;).

L'adéquation des directives de l'employeur s'examine à l'aune de la bonne foi et le travailleur n'est pas tenu d'exécuter une directive illicite (art. 20 CO), contraire au contrat, au droit de la personnalité du travailleur ou encore purement chicanière (Streiff/Von Kaenel, Arbeitsvertrag no 3 ad art. 321d CO).

En l'espèce, aux termes du contrat de travail signé par les parties, l'appelant était engagé en qualité de chauffeur poids lourd et ce document ne comporte aucune disposition dont résulterait la possibilité, pour l'employeur, de l'affecter à d'autres tâches. Le cahier des charges de l'appelant prévoit pour sa part, en son art. 6, la possibilité de l'employeur de l'affecter à d'autres tâches, mais l'intimée n'a pas établi que ce document ait été signé par l'appelant ou même qu'il lui ait été remis. Le règlement intérieur ne contient enfin aucune disposition topique sur le sujet et se borne à rappeler l'obligation générale de diligence du travailleur en son art. 13.

La discussion ne s'arrête toutefois pas là.

Les témoins entendus ont en effet déclaré, de manière non équivoque, que dans l'entreprise les chauffeurs pouvaient être affectés occasionnellement à d'autres tâches, en particulier à celle d'aide-voirier, en fonction des nécessités du service. L'appelant lui-même le concède, puisqu'il admet avoir exécuté cette tâche, pour un remplacement, durant deux semaines, à raison de deux à trois jours par semaine. Les plannings de travail produits par l'employeur devant la Cour attestent par

ailleurs que non seulement l'appelant, mais d'autres chauffeurs, ont effectué occasionnellement cette tâche.

La Cour tient dès lors pour acquis que les parties ont tacitement convenu de ce que l'appelant pouvait être affecté temporairement à la tâche d'aide-voirie, en fonction des nécessités du service. L'affectation de l'appelant à cette activité pendant la durée du délai de congé n'était dès lors pas contraire au contrat.

Cette affectation était par ailleurs justifiée par les circonstances. En effet, l'appelant avait déjà été averti, en décembre 2006, en raison de 6 accidents survenus de part sa faute dans un délai de quelques mois seulement; or, alors qu'il lui incombait, en sa qualité de responsable de la tournée, de veiller aux consignes de sécurité, il avait, à nouveau, le 12 avril 2007, provoqué un accident en reculant alors que son aide-voirie se tenait sur le marchepied à l'arrière du véhicule, ceci en violation des prescriptions de sécurité qu'il devait respecter et faire respecter, accident qui a occasionné une grave blessure à l'aide-voirie en question. Dans ces conditions, l'intimée, qui a alors décidé de mettre fin au contrat de manière ordinaire, était justifiée à ne plus confier à l'appelant, pendant la durée du délai de congé, la conduite d'un camion de ramassage et à l'affecter à une tâche qu'il accomplissait occasionnellement à satisfaction et que les autres chauffeurs pouvaient également être amenés à effectuer. L'appelant a certes fait valoir que l'intimé aurait pu lui confier la conduite d'un véhicule plus petit; l'intimée a toutefois expliqué, sans être contredite, que les seuls véhicules plus petits dont elle disposait ne pouvaient être confiés à l'appelant, fautes des compétences adéquates. L'affectation temporaire de l'appelant à une tâche d'aide-voirie pendant une durée de deux mois est ainsi adaptée aux circonstances, n'apparaît pas être vexatoire ou chicanière et n'emporte de ce point de vue pas violation, par l'employeur, de l'art. 328 CO.

L'appelant a certes allégué qu'il souffrait d'intolérance aux poussières, en raison d'opérations subies aux yeux en 2005, produisant une attestation établie en juin 2007 indiquant qu'il souffre d'une grande sensibilité aux poussières; cette attestation est toutefois impropre à établir qu'il serait contraire à sa santé d'effectuer le travail d'un aide-voirie pendant la période limitée de deux mois, au regard du fait que l'appelant n'a pas fait état de ce problème pendant la durée de son engagement, même lorsqu'il était affecté à cette même tâche. La Cour retient dès lors que le changement d'affectation n'était pas non plus contraire, de ce point de vue, à l'art. 328 CO.

L'appelant n'avait ainsi pas de motif de refuser l'effectuer le travail confié le 30 avril 2007. Il admet avoir, ce jour-là, été informé que s'il refusait le travail confié, il supporterait les conséquences de son acte. Dans ces conditions, les premiers juges ont avec raison retenu qu'en quittant alors son lieu de travail, l'appelant a manifesté son intention définitive de renoncer à son emploi.

Dût-on retenir que l'appelant n'avait pas cette intention et que l'appelant a fait l'objet, le 30 avril 2007, d'un licenciement immédiat, que celui-ci, au vu de

l'attitude de l'appelant et de son refus d'effectuer la tâche confiée malgré les injonctions répétées de l'employeur et l'avertissement qui lui a été fait, s'il refusait d'exécuter le travail confié, d'avoir à subir les conséquences de son acte.

3. Il s'ensuit que les prétentions de l'appelant sont sans fondement et qu'elles ont été rejetées à juste titre.

Le jugement attaqué sera dès lors confirmé.

Compte tenu de la valeur litigieuse, la procédure reste gratuite.

### **PAR CES MOTIFS**

La Présidente de la Cour d'appel des prud'hommes, groupe 3,

#### **A la forme :**

- Déclare recevable l'appel interjeté par T\_\_\_ contre le jugement TRPH/40/2008 rendu le 14 janvier 2008 par le Tribunal des Prud'hommes, groupe 3, dans la cause C/10843/2007-3.

#### **Au fond :**

- Confirme ce jugement.
- Dit que la procédure reste gratuite.
- Déboute les parties de toutes autres conclusions.

La greffière de juridiction

Le président