



E _____
Dom. élu : Me Philippe MEIER
Place des Philosophes 8
1205 GENEVE

Monsieur T _____
Dom. élu : ASSISTA TCS SA
Me Roland BUGNON
Chemin de Blandonnet 4
1214 VERNIER

Partie appelante

Partie intimée

D'une part

D'autre part

ARRÊT

du jeudi 20 octobre 2005

M. Richard BARBEY, président

MM. Dominique BALTHASAR et Jean RIVOLLET, juges employeurs

Mmes Patricia ADLER et Yasmine MENETREY, juges salariés

Mme Iana MOGOUTINE CASTIGLIONI, greffière d'audience

EN FAIT

- A. Le 28 janvier 1999, E_____ avec siège à Opfikon-Glattburg (Zurich), qui exploite notamment des stations de location de voitures Z____, a engagé T_____ à titre temporaire en qualité de "hiker" pour son agence de Genève, pour un salaire horaire de 20 fr. comprenant la part des vacances. Le 11 décembre 2000, un nouveau contrat d'engagement, valable pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} janvier suivant, s'est substitué au premier, intégrant l'employé parmi le personnel fixe toujours comme "hiker" chargé de la préparation des véhicules, moyennant un salaire mensuel brut de 3'600 fr. auquel s'ajoutait un treizième mois à la fin de la première année (pièces 1-2 déf.).

Les contrats se référaient aux conditions d'engagement définies dans le Manuel du Personnel Z____. Sous l'intitulé "répartition de l'horaire de travail", l'art. 6.3 al. 2 de ce texte stipulait notamment ce qui suit : "Pour les collaborateurs(trices) des stations de service, du bureau de réservations, du service de disposition de parc de véhicules ainsi que du service de maintenance, des plans de travail détaillés préparés par leurs supérieur(e)s permettront d'assurer un service optimal à la clientèle." (pièce 3 déf.).

La rémunération mensuelle brute s'est élevée en dernier lieu à 3'735 fr.

- B. T_____ a travaillé en premier lieu pendant environ deux ans, soit jusqu'à la fin de 2000, à l'agence de location Z____ de la rue de Berne, puis a obtenu d'être affecté à l'agence de l'aéroport de G____, plus proche de son domicile. Vers 2001, un poste a été créé à Châtelaine, puis à Colovrey, pour les "utilitaires" ou véhicules de transport, qui impliquait une activité à l'air libre. Il a posé sa candidature et celle-ci a été retenue (pv du 15.9.2005 p. 1-2).

L'employé a donné satisfaction dans son travail selon l'appréciation d'A_____, chef de l'agence de Genève, de B_____, son chef hiérarchique direct à Cointrin et à Colovrey, et de deux collègues C_____ et D_____ (pv des 8.11 et 13.12.2004).

- C. Au printemps 2004, E_____ constata une baisse du chiffre d'affaires de son secteur "utilitaires" dans le canton de Genève. Elle n'avait de surcroît pu obtenir la transformation de son autorisation provisoire d'exploitation pour Colovrey en une autorisation définitive.

Le 2 avril 2004, B_____ informa T_____ qu'il effectuerait une partie de son horaire pour les "utilitaires" et le solde à la station de l'aéroport, pour la délivrance de véhicules de tourisme. L'employé manifesta son opposition à un tel changement. Onze jours plus tard, B_____ lui communiqua par écrit la modification de sa grille d'activités, qui reprenait ce schéma. T_____ inscrivit sur le document qu'il ne l'acceptait pas (pièce 4 déf.).

Le 26 avril 2004 F_____, responsable de l'agence de Genève, et B_____ lui signifièrent une dernière lettre d'avertissement émanant de la direction de E_____, qui l'invitait à se conformer aux instructions données, sous peine de licenciement immédiat. Il refusa de contresigner le courrier et d'obtempérer. Durant la discussion, il indiqua n'être disposé à accepter la modification de ses tâches qu'en contrepartie d'une augmentation de son salaire (pièces 8-8a déf; pv du 15.9.2005 p. 2).

Par courrier du 29 avril 2004, E_____ résilia avec effet immédiat le contrat de travail de T_____.

Elle lui remit le lendemain, un certificat, qui décrivait la durée de son travail et les tâches qui lui avaient été assignées. Le texte précisait encore : "Nous avons apprécié Monsieur T___ comme collaborateur. Il s'est comporté de manière correcte envers notre clientèle et ses supérieurs."

- D. Le 23 juillet 2004, T_____ a ouvert action devant le Tribunal des prud'hommes contre E_____, en paiement de son salaire durant le délai de préavis, de la part de son treizième salaire et d'un solde de vacances arrêtés en tout à 16'140 fr. plus intérêts. Il a également réclamé la délivrance d'un certificat de travail détaillé.

La défenderesse s'est opposée à la demande, en se prévalant de justes motifs de congé.

Par jugement du 22 avril 2005, le Tribunal a considéré que le refus d'obéissance de l'employé ne justifiait pas un licenciement immédiat, même après la notification d'avertissements, étant rappelé que son travail avait jusque là donné satisfaction. La demande a donc été admise à concurrence de 9'337 fr. 50, la prétention relative aux vacances étant écartée. La défenderesse a encore été condamnée à délivrer au demandeur un certificat de travail conforme à l'art. 330a CO comprenant l'appréciation de la qualité de son travail.

- E. E_____ appelle de ce jugement. Elle persiste à invoquer l'existence de justes motifs de congé et critique l'obligation qui lui est imposée, de délivrer un nouveau certificat de travail.

L'intimé conclut à la confirmation de la décision attaquée.

EN DROIT

1. L'appel est recevable, ayant été interjeté dans le délai et suivant la forme prescrits (art. 56 al. 1, 59 LJP).
- 2.1. Selon l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat de travail en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment 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.

De nature exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. Les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance constituant le fondement du rapport de travail (ATF 124 III 24 cons. 3/c). Seul un manquement particulièrement grave justifie un licenciement immédiat ; si la faute est moins lourde, elle peut seulement entraîner une résiliation immédiate dans l'hypothèse

d'une réitération malgré un avertissement (ATF 121 III 467 cons. 4/d et les réf ; STAEBELIN, Commentaire zurichois, n. 9-10, 14 ad art. 337 CO). Conformément à l'art. 8 CC, la preuve d'un juste motif incombe à la partie qui dénonce le contrat (STAEBELIN, op. cit, n. 42 ad art. 337 CO).

- 2.2. Le rapport de subordination caractérisant le contrat de travail confère à l'employeur le droit de donner des instructions à l'employé, qui est tenu de les observer dans les limites de la bonne foi, comme le rappelle l'art. 321d CO (VISCHER, Der Arbeitsvertrag, Schweizerisches Privatrecht, Vol. III/4, 3^{ème} éd. p. 138).

La distinction entre des instructions données dans le cadre du contrat de travail et des modifications unilatérales de ce dernier est cependant souvent délicate, en particulier lorsque la description contractuelle du poste reste sommaire. Dans une telle hypothèse, il convient de rechercher, en tenant compte de toutes les circonstances du cas d'espèce, si l'employeur peut changer unilatéralement l'affectation de l'employé ou son lieu de travail, ce qui suppose encore que la décision prise repose sur des considérations économiques convaincantes (AUBERT, Commentaire romand, n. 2-4 ad art. 321d CO; VISCHER, op. cit. p. 145).

- 2.3. En son art. 6.3, le Manuel du Personnel de l'appelante lui permet d'établir des plans de travail détaillés pour chacun de ses collaborateurs, destinés à assurer un service optimal à la clientèle. Elle a ainsi la faculté de modifier les tâches confiées à un employé, pour autant que la décision repose sur des raisons économiques valables, ce qui était bien le cas en l'espèce puisque le chiffre d'affaires des véhicules utilitaires avait diminué. Le refus de l'appelant d'obtempérer l'autorisait sans nul doute à dénoncer le contrat de travail.

Reste à déterminer si elle pouvait licencier son collaborateur avec effet immédiat, même après deux avertissements écrits. Le Tribunal a répondu négativement à la question et son analyse doit être approuvée.

Le droit de l'employeur de donner des instructions à l'employé se situe en interaction avec le devoir de fidélité de l'employé. Or, une résiliation immédiate ne se conçoit qu'en présence d'une violation grave du devoir de fidélité (VISCHER, op. cit, p. 139, 256), condition qui ne se trouvait pas réalisée dans le

cas d'espèce. En outre et comme les premiers juges l'ont relevé, l'appelant avait jusque là donné entière satisfaction dans l'exécution de son travail. La sanction, même précédée de mises en garde, se révélait donc disproportionnée. On ne saurait en dernier lieu admettre que le comportement de l'appelant a eu pour effet de rompre définitivement les rapports de confiance entre les parties.

Les considérations qui précèdent conduisent à la confirmation du jugement, s'agissant de la condamnation pécuniaire.

3. Le Tribunal a d'autre part considéré avec raison que l'employeur devait délivrer au demandeur un certificat comprenant une appréciation de son travail, qui ne paraît avoir suscité aucune critique jusqu'aux évènements du mois d'avril 2004.

PAR CES MOTIFS

La Cour d'appel des prud'hommes, groupe 3,

A la forme :

Reçoit l'appel du jugement rendu le 22 avril par le Tribunal des prud'hommes dans la présente cause.

Au fond :

Confirme ce jugement.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

La greffière de juridiction

Le président