



T \_\_\_\_\_  
**Dom. élu** : SYNDICAT SIT  
Case postale 3287  
1211 Genève 3

E \_\_\_\_\_ SA  
**Dom. élu** : Me Serge FASEL  
47, rue du XXXI décembre  
1207 Genève

**Partie appelante**

**Partie intimée**

**D'une part**

**D'autre part**

**ARRÊT**

du vendredi 11 février 2005

- M. Pierre-Yves DEMEULE, président
- MM. Dominique BALTHASAR et Jean RIVOLLET, juges employeurs
- M. Victor TODESCHI et Mme Agnès MINDER, juges salariés (es)
- Mme Cécile SPRETER, greffière d'audience

**EN FAIT**

- A. Par acte déposé le 30 juillet 2004 au greffe de la Juridiction des prud'hommes, T\_\_\_\_\_ a appelé du jugement rendu le 18 mai 2004 par le Tribunal des prud'hommes, et notifié aux parties le 13 juillet 2004, qui le déboute de toutes ses conclusions.

L'appelant conclut au paiement par E\_\_\_\_\_ SA de la somme brute de fr. 3'000.- à titre de délai de congé et à fr. 400.- à titre de solde de salaire dû pour le mois de novembre 2003.

- B. Pour sa part E\_\_\_\_\_ SA a, par mémoire de réponse déposé au greffe le 30 août 2004, conclu au déboutement de T\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions.

- C. Les faits suivants résultent de la procédure :

Par contrat de travail du 27 août 2001, T\_\_\_\_\_ a été engagé par E\_\_\_\_\_ SA en qualité d'homme de piste, en tant qu'employé temporaire, pour un salaire horaire de fr. 19.- brut, indemnité afférente aux vacances comprises (pièce 1 déf.).

Il est entré en service en date du 1<sup>er</sup> septembre 2001 (p.-v. du 4 mai 2004).

- D. E\_\_\_\_\_ SA est la succursale genevoise de E\_\_\_\_\_ SA, sise à Z\_\_\_\_\_. Elle a pour but l'exercice de toutes les activités en rapport avec le départ du trafic aérien et des passagers ainsi qu'avec l'expédition des bagages, du courrier et du fret (cf. extrait du RC de Genève).

- E. Par courrier du 6 juin 2003, E\_\_\_\_\_ SA a adressé à T\_\_\_\_\_ un premier avertissement concernant un incident survenu en date du 29 mai 2003. T\_\_\_\_\_ avait été surpris en train de conduire un véhicule de la piste alors qu'il n'était pas en possession d'un "permis tarmac" (pièce 2 déf.).

T\_\_\_\_\_ a pris connaissance de ce courrier en date du 18 juin 2003.

- F. Le 12 novembre 2003, E\_\_\_\_\_ SA a adressé un nouveau courrier à son employé tenant lieu d'avertissement sévère. En effet, en date des 7 et 31 octobre 2003, T\_\_\_\_\_ avait, dans un premier temps, manqué de respect à deux de ses supérieurs en les insultant ouvertement et en usant d'un vocabulaire peu approprié,

et, dans un deuxième temps, volontairement refusé de se rendre sur le vol Y\_\_ à la demande d'un chef de machine, prétextant un mal de dos (pièce 3 déf.).

T\_\_\_\_\_ a refusé de contresigner ce courrier en date du 12 novembre 2003. Il lui a donc été envoyé par recommandé le lendemain.

**G.** Dans un courrier électronique du 15 novembre 2003, il a été relevé que T\_\_\_\_\_ ne s'était pas présenté à un cours "permis tramac" auquel il était inscrit (pièce 4 déf.).

**H.** En date du 21 novembre 2003, E\_\_\_\_\_ SA a, par lettre signature, licencié T\_\_\_\_\_ avec effet immédiat. Ce courrier a tenu lieu de troisième avertissement et de lettre de licenciement, dès lors qu'en date du 19 novembre 2003, T\_\_\_\_\_ avait une nouvelle fois eu un comportement inadéquat, soit refusé de ramasser les cales qu'il avait lui-même déposées et insulté ses superviseurs et collègues présents (pièce 5 def).

Ce courrier n'a pu être remis en mains propres à T\_\_\_\_\_, ce dernier ne s'étant pas présenté à son poste de travail en date du 21 novembre 2003.

**I.** Le 25 novembre 2003, T\_\_\_\_\_ a envoyé par télécopie à E\_\_\_\_\_ SA, un certificat médical daté du 21 novembre 2003, indiquant qu'il était en incapacité totale de travailler pour cause de maladie à partir du 21 novembre 2003 et cela jusqu'au 26 novembre 2003 (pièce 6 déf.).

**J.** Par courrier du 15 janvier 2004, T\_\_\_\_\_ a fait opposition au licenciement prononcé à son encontre le 21 novembre 2003. Concernant la journée du 29 mai 2003, il a déclaré avoir utilisé le tracteur pour aller se changer à la fin du travail. Il a ajouté que, durant l'année 2002, il avait souvent utilisé le tracteur pour ramener les conteneurs du local DHL vers la position de l'avion et ce, à la demande de certains superviseurs. Il a fait valoir que A\_\_\_\_\_ était devenu très agressif à son égard depuis sa promotion en qualité de superviseur. T\_\_\_\_\_ avait ainsi sollicité un entretien avec B\_\_\_\_\_, directeur de la piste, pour se plaindre du comportement de A\_\_\_\_\_ à son égard. Malgré cette démarche, il continuait de "subir une pression psychologique" de la part de ce dernier. Ainsi, quand il se changeait devant son casier, A\_\_\_\_\_ lui ordonnait d'aller se changer dans les toilettes alors que ses collègues n'essuyaient aucune remarque à cet égard. Lorsqu'il était malade et téléphonait pour avertir son employeur de son absence, A\_\_\_\_\_ ne prenait pas la peine d'avertir le reste du personnel.

S'agissant du 12 novembre 2003, il a nié avoir manqué de respect à l'égard de C \_\_\_\_\_, superviseur. Le vocabulaire adopté à cette occasion était celui employé par la plupart du personnel de piste.

Quant au 31 octobre 2003, il avait demandé à A \_\_\_\_\_ de ne pas l'envoyer sur le vol Y\_\_ car il avait mal au dos et avait au demeurant terminé son service.

Il a finalement relevé que E \_\_\_\_\_ SA ne lui avait pas payé la deuxième quinzaine du mois de novembre 2003 ni ne lui avait accordé de délai de congé. Il a, de ce fait, réclamé le solde de son salaire du mois de novembre 2003 ainsi que sa ré-intégration au sein de E \_\_\_\_\_ SA ou, subsidiairement, le paiement de deux mois de salaire à titre d'indemnités (pièce 7 déf.).

- K.** Par courrier recommandé adressé à T \_\_\_\_\_ en date du 21 janvier 2004, E \_\_\_\_\_ SA a confirmé sa décision de licenciement immédiat avec justes motifs, à savoir refus de collaboration et de travail ainsi qu'insultes aux supérieurs. Par conséquent, E \_\_\_\_\_ SA a refusé d'entrer en matière pour une quelconque indemnité de départ (pièce 8 déf.).
- L.** Par demande déposée au greffe de la Juridiction des prud'hommes en date du 30 janvier 2004, T \_\_\_\_\_ a assigné E \_\_\_\_\_ SA en paiement de fr. 9'000.- à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié et fr. 400.- à titre de solde dû pour le mois de novembre 2003.
- M.** L'audience de conciliation a eu lieu le 24 février 2004, sans succès, et la cause a été renvoyée au Tribunal des prud'hommes.
- N.** Par courrier du 27 février 2004 adressé au greffe de la Juridiction des prud'hommes, la Caisse cantonale genevoise de chômage a déclaré intervenir dans la présente affaire aux côtés du demandeur en vertu de l'article 29 de la Loi fédérale sur l'assurance chômage et l'indemnité en cas d'insolvabilité (ci-après LACI). Elle a conclu à ce que E \_\_\_\_\_ SA soit condamnée à lui verser la somme de fr. 332.80 représentant les indemnités du mois de février 2003 (pièce 10 déf.).
- Le 1<sup>er</sup> mars 2004, la Caisse cantonale genevoise de chômage a envoyé un courrier rectificatif au greffe afin qu'il annule et remplace le courrier du 27 février 2004. En effet, il fallait comprendre les indemnités du mois de février 2004 et non 2003.
- O.** Dans son mémoire réponse déposé au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 25 mars 2004, la défenderesse a conclu au rejet de toutes les conclusions du demandeur. Elle soutient notamment que les conditions pour un licenciement immé-

diat pour justes motifs sont remplies, partant un tel licenciement peut être notifié en tout temps, même pendant une période de maladie. Cependant, elle soulève qu'elle ignorait que son ancien employé était malade au moment de son licenciement, ayant reçu son certificat médical quatre jours après avoir envoyé la lettre de licenciement.

- P. Lors de l'audience de comparution personnelle du 4 mai 2004, T\_\_\_\_\_ a amplifié sa demande d'un montant de fr. 3'000.- à titre de délai de congé pour les mois de décembre 2003 et janvier 2004; pour le surplus il a confirmé sa demande initiale de fr. 3'000.- à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié et de fr. 400.- à titre de solde de salaire pour le mois de novembre 2003. Il a par ailleurs soutenu que, en ce qui concerne l'avertissement qui lui avait été adressé en juin 2003 relatif à l'utilisation d'un tracteur sans "permis tarmac", il avait plusieurs fois auparavant dû conduire ce genre d'engin à la demande de ses supérieurs. Il a allégué qu'il savait que ce genre d'engin nécessitait un permis spécial, mais que, comme son supérieur lui avait demandé de le conduire, il s'était exécuté. Selon lui, d'autres personnes de la société conduisaient ce genre d'engin.

E\_\_\_\_\_ SA a allégué avoir fait des reproches à son employé lors de la conduite de cet engin parce qu'il l'utilisait à des fins privées, pour se rendre d'un lieu à un autre au sein de l'aéroport. Par ailleurs, T\_\_\_\_\_ avait été inscrit et dûment convoqué à un cours d'obtention au "permis tarmac" en date du 15 novembre 2003, cours auquel il ne s'était pas présenté et cela sans excuse.

Cette dernière allégation a été formellement contestée par T\_\_\_\_\_ qui nie avoir reçu une convocation pour un tel cours.

Quatre témoins ont été convoqués lors de cette même audience.

D\_\_\_\_\_, homme de piste auprès de la défenderesse depuis le mois de septembre 2001, a indiqué que, par le passé, des employés non titulaires d'un "permis tarmac" avaient reçu l'ordre de conduire des tracteurs. Il a toutefois précisé que, depuis trois mois, une note interne de E\_\_\_\_\_ SA avait informé le personnel de ce que seuls les titulaires d'un "permis tarmac" pouvaient conduire les tracteurs. Il a affirmé que les relations entre A\_\_\_\_\_ et le demandeur étaient conflictuelles dans la mesure où le premier nommé ne supportait pas T\_\_\_\_\_. Il pensait que le demandeur avait été victime d'une certaine discrimination à son égard. Il avait le sentiment qu'on essayait manifestement de le faire craquer afin de se séparer de lui. Au surplus, il a déclaré n'avoir jamais été témoin d'un quelconque comportement injurieux de la part du demandeur à l'égard de ses supérieurs ou d'un prétendu refus d'ordre.

B\_\_\_\_\_, employé de commerce auprès de la défenderesse depuis cinq ans, a présumé que les cours relatifs au "permis tarmac" étaient déjà en vigueur au moment du premier avertissement adressé au demandeur, soit en juin 2003. Il a précisé

qu'avant l'introduction de ces cours, n'importe quel employé apte à conduire pouvait prendre un tracteur sur la piste. Il n'avait cependant pas eu de contact direct avec le demandeur; c'est C\_\_\_\_\_ qui lui avait fait part des reproches adressés à celui-ci. A cet égard, il avait eu deux entretiens avec le demandeur au cours desquels il avait averti ce dernier au sujet de ses refus d'ordre et de son comportement agressif à l'encontre de ses supérieurs. Lors de cet entretien, le demandeur lui avait déclaré vouloir faire un effort à l'avenir. B\_\_\_\_\_ n'a finalement pas constaté d'animosité ou d'agressivité particulière à l'égard du demandeur de la part de ses supérieurs.

C\_\_\_\_\_, superviseur depuis 1985 au sein de la société défenderesse, a déclaré être supérieur direct du demandeur. T\_\_\_\_\_ travaillait bien mais la qualité de son travail et son comportement s'étaient dégradés les six derniers mois. Il avait été le témoin de propos tenus par le demandeur à l'égard de ses supérieurs dont la teneur était la suivante: que "nous étions tous une bande d'enculés, que nous ne savions pas gérer et qu'il emmerdait tout le monde". Personnellement, il s'était fait insulter et traité de "connard" ainsi que d'"enculé". Tant les chefs de machine que ses collègues auxiliaires se plaignaient de son comportement (nonchalance, mains dans les poches). Un client de la défenderesse, H\_\_\_\_\_, s'était aussi plaint à plusieurs reprises, car T\_\_\_\_\_ n'était pas à son poste de travail quand sa présence était requise. Le témoin a nié avoir proféré des propos racistes, à l'égard du demandeur, tels que "sale arabe". Il a précisé que, lors de chargements d'avions, le travail devait être terminé même si cela dépassait, de 10-15 minutes l'horaire de travail initialement prévu. Sauf en cas de gros retard des avions, il était demandé au personnel d'accomplir des heures supplémentaires.

A\_\_\_\_\_, employé auprès de la défenderesse depuis cinq ans en qualité de superviseur, a déclaré avoir adressé plusieurs avertissements oraux au demandeur. Il s'agissait notamment de l'emploi d'un tracteur à des fins privées, le fait de se changer dans le local de repos en lieu et place des vestiaires ou des WC. A\_\_\_\_\_ avait été l'objet d'insultes de la part du demandeur telles que : "tu crois que je travaille pour ta mère; espèce d'enculé". A cette occasion, le demandeur lui avait aussi dit : "tu vas dans ton bureau et tu ne sors plus". A\_\_\_\_\_ a affirmé ne pas avoir traité T\_\_\_\_\_ de façon discriminatoire et lui avoir appliqué le même traitement qu'à tous les autres membres du personnel. Concernant l'incident du 19 novembre 2003, A\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_ avaient vu le demandeur vider le chariot de cales brutalement et se rendre avec le chariot vide à l'arrière de l'avion afin de récupérer deux cales qui devaient être rangées dans le chariot. Ils lui avaient fait remarquer qu'il devait remettre toutes les cales dans le chariot. Il avait alors nié être responsable du déchargement des cales et avait porté la responsabilité sur un de ses collègues auxiliaires. A\_\_\_\_\_ lui avait quand même intimé l'ordre de les ramasser et T\_\_\_\_\_ avait refusé.

- Q. Par jugement du 18 mai 2004, notifié aux parties le 13 juillet 2004, le Tribunal des prud'hommes a débouté T\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions.

- R.** Dans son mémoire d'appel déposé le 30 juillet 2004 au greffe de la Juridiction des prud'hommes, T\_\_\_\_\_ invoque notamment le fait que l'intimée a appliqué le principe de la triple sanction, en cumulant dans un même courrier le troisième avertissement et le licenciement. De plus, dans aucun des avertissements précédents, la menace d'un licenciement immédiat n'avait été formulée.
- S.** Dans sa réponse, E\_\_\_\_\_ SA conteste les allégués de l'appelant et conclut au rejet de toutes les conclusions de T\_\_\_\_\_. Par ailleurs, il relève que l'appelant a renoncé à réclamer une indemnité pour licenciement immédiat injustifié, se limitant à être rémunéré pendant le délai de congé ordinaire.
- T.** Lors de l'audience de comparution personnelle du 7 février 2005, T\_\_\_\_\_ ne s'est pas présenté, il a été valablement représenté par F\_\_\_\_\_, secrétaire syndical. Les parties n'ont rien ajouté par rapport à leurs écritures.
- U.** Sur ce, la Cour de céans a gardé la cause à juger.

### **EN DROIT**

1. Interjeté dans les forme et délai prévus par la loi (art. 59 de la Loi sur la juridiction des prud'hommes), l'appel de T\_\_\_\_\_ est recevable, dès lors que le jugement a été reçu le 13 juillet 2004, et l'acte d'appel déposé le 30 juillet 2004.
2. T\_\_\_\_\_ réclame la somme brute de fr. 3'000.- à titre de délai de congé et fr. 400.- à titre de solde de salaire dû pour le mois de novembre 2003.

**2.1** En matière de contrat de travail, la loi en vigueur repose sur le principe de la liberté du congé. Chaque partie a le droit de résilier sans indication de motif un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée. Elle doit cependant respecter les termes et délais, ainsi que les autres règles énoncées aux articles 336 et suivants CO.

L'employeur et le travailleur peuvent néanmoins résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1<sup>er</sup> CO). 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 (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; ATF 127 III 351, consid. 4; Wyler, Droit du travail, 2002, pp. 363 s.; Aubert, in Code des obligations I, Commentaire romand, 2003, § 3 ad art. 337 CO, p. 1781; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3ème éd., n. 1 ad art. 337c CO; Streiff/von Kaenel, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5ème éd., n. 3 ad art. 337 CO et les références citées). Selon 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.

Le juge apprécie librement s'il existe des 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 130 III 28, consid. 4.1; ATF 127 III 351; ATF 116 II 145, consid. 6; Wyler, Droit du travail, 2002, pp. 363 s.; Aubert, in Code des obligations I, Commentaire romand, 2003, § 2 ad art. 337 CO, p. 1781). S'agissant de l'injure, il a été jugé qu'un tel manquement ne saurait être érigé en cause absolue de résiliation immédiate et justifiée du contrat de travail, mais il convient bien plutôt de le replacer dans son contexte pour en apprécier la gravité, sans égard au sort qui pourrait être réservé à une éventuelle poursuite pénale pour injures (ATF non publié du 11 septembre 1987) Cependant, l'injure grave proférée par le travailleur à l'adresse de l'employeur peut justifier le congé immédiat si les propos injurieux ne sont pas dus à un comportement non conforme au contrat ou à la loi de la part de l'employeur (cf. JAR 1992, p. 267).

Seul un comportement particulièrement grave du travailleur autorise une résiliation immédiate; lorsque le comportement est moins grave, il doit être précédé de vains avertissements de l'employeur. La doctrine s'exprime de façon nuancée sur le nombre, le contenu et la portée des avertissements qui doivent nécessairement précéder un licenciement immédiat, lorsque le manquement imputable au travailleur n'est pas assez grave pour justifier un tel licenciement sans avertissement. L'examen des diverses opinions exprimées révèle qu'il n'existe pas de critère absolu dans le domaine considéré, eu égard à la diversité des situations envisageables. Lorsqu'il statue sur l'existence de justes motifs, le juge se prononce à la lumière de toutes les circonstances. La jurisprudence ne saurait donc poser de règles rigides sur le nombre et le contenu des avertissements dont la méconnaissance, par le travailleur, est susceptible de justifier un licenciement immédiat. Sont décisives, dans chaque cas particulier, entre autres circonstances, la nature, la gravité, la fréquence ou la durée des manquements reprochés au travailleur, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulés par l'employeur. Les juridictions cantonales disposent à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation.

Lorsque la résiliation immédiate du contrat est injustifiée, le travailleur a droit à

ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'expiration du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée (art. 337c al. 1<sup>er</sup> CO).

L'article 337c al. 1<sup>er</sup> CO fait naître une créance en dommages-intérêts : le contrat de travail prend fin en fait et en droit et le travailleur a en conséquence droit à son salaire, aux vacances, remplacées par des prestations en argent, et à la compensation des autres avantages résultant du contrat de travail, tels que les gratifications ou autres indemnités de départ (ATF 120 II 245; ATF 117 II 272, et les références citées).

**2.2** En l'espèce, il ressort des différentes pièces (pièces 3 et 5 déf.) et déclarations des témoins que T\_\_\_\_\_ a, à plusieurs reprises, notamment en date des 7 octobre et 19 novembre 2003, insulté ses supérieurs. Ces comportements inadéquats de l'appelant ont été sanctionnés par un rapport de méconduite et divers avertissements. Il a cependant été établi que T\_\_\_\_\_ n'avait pas tenu compte de ces avertissements et réitéré ses agissements, sans démontrer pour autant que les insultes auraient été proférées en raison d'un comportement non conforme au contrat ou à la loi de la part de son employeur.

Il a également été admis que l'appelant avait eu d'autres agissements dans le cadre de ses rapports de services de nature à entraîner la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail; notamment, en conduisant un véhicule de la piste alors qu'il n'était pas en possession d'un "permis tarmac", en refusant volontairement de se rendre sur le vol Y\_\_ à la demande d'un chef de machine ou encore en refusant de ramasser des cales qu'il avait lui-même déposées.

Ces différents comportements ont tous été sanctionnés par des avertissements écrits auxquels T\_\_\_\_\_ n'a pas fait opposition.

En conclusion, la Cour de céans considère que le licenciement immédiat, notifié à l'appelant en date du 21 novembre 2003, est justifié au regard de l'ensemble des circonstances, et compte tenu des avertissements ayant précédé ledit licenciement; il apparaît en effet que le lien de confiance propre à la continuation des rapports de travail est définitivement rompu.

Partant, T\_\_\_\_\_ n'a pas droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'expiration du délai de congé.

Il convient, par conséquent, de débouter T\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions.

**PAR CES MOTIFS**

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

**A la forme :**

Déclare recevable l'appel formé par T\_\_\_\_\_ contre le jugement du Tribunal des prud'hommes du 18 mai 2004 dans la cause C/1998/2004-3;

**Au fond :**

Rejette ledit appel et confirme le jugement;

Déboute les parties de toutes autres conclusions;

La greffière de juridiction

Le président