

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/20448/2012-1

CAPH/146/2014

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 2 OCTOBRE 2014

Entre

Monsieur A_____, domicilié _____, appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 18 février 2014 (JTPH/59/2014), comparant par M^e Virginie JORDAN, avocate, Etude Jordan & Kulik, Rue de Candolle 14, 1205 Genève, en l'Étude de laquelle il fait élection de domicile,

d'une part,

et

B_____, sise _____, intimée, comparant par M^e Philippe EIGENHEER, avocat, Rue Bartholoni 6, Case postale 5210, 1211 Genève 11, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 2 octobre 2014.

EN FAIT

- A. C_____ (anciennement B_____; ci-après B_____) est une société anonyme inscrite au Registre du commerce de Genève, qui a pour but des prestations de nettoyage, d'hygiène et de services dans le domaine de l'entretien, de la maintenance et de l'exploitation de bâtiments, de matériels et de leur environnement.
- B. Par contrat de travail du 15 février 2002, A_____ s'est engagé au service de B_____ en qualité de nettoyeur.

Ce contrat stipulait notamment qu'il était interdit de laisser entrer dans les locaux des clients de l'employeur, ainsi que dans les bureaux de l'employeur, toutes personnes étrangères à celui-ci ou au client y compris les membres de la famille, sous peine de rupture immédiate des rapports de travail.

- C. B_____ affirme que A_____, qui travaillait bien, a été affecté au nettoyage des bureaux d'une société (D_____), où il travaillait seul, et dont une clé lui avait été remise.

Elle a produit des relevés d'heures de travail, qui portent la mention, à la rubrique "nom du chantier" de "D_____", entre 2004 et 2012. Ces relevés ont été signés par A_____. Le nombre d'heures qu'ils comportent correspondent à ceux qui figurent dans les fiches de salaires remises à l'employé, étant précisé que celui-ci travaillait également dans les bureaux d'autres clients.

En mars 2012, il a été porté à la connaissance de B_____, par un syndicat, que A_____ aurait confié ses tâches dans les locaux de ladite entreprise à une tierce personne (E_____).

Le 15 mars 2012, ce syndicat a fait parvenir à B_____ une attestation non datée établie par la société cliente selon laquelle la tierce personne précitée ("déléguée par l'entreprise B_____") avait été croisée à plusieurs reprises dans ses locaux, après 20 heures.

Lors de son interrogatoire à l'audience du Tribunal du 21 août 2013, A_____ a admis qu'il travaillait dans les locaux de la société D_____. Jusqu'en 2007, sa mère, F_____ (qui était aussi employée de B_____ jusqu'en 2007 ou 2009), y faisait des nettoyages avec lui dans ces locaux, puis il avait travaillé seul. Il a ajouté que sa mère venait donner des coups de main pour ce travail chez D_____, aussi en 2012, et que E_____ donnait des coups de main à sa mère lorsqu'elle travaillait chez D_____, mais qu'il n'était alors pas présent, cela toujours en 2012. Il a reconnu avoir signé les relevés d'heures produits par B_____ et a déclaré que sa mère touchait le salaire afférent à cette activité

jusqu'à son licenciement du service de B_____, après quoi il avait lui-même reçu ce salaire. B_____ a contesté avoir payé ces travaux à quiconque sinon A_____, entre 2004 et 2012.

A l'audience du 6 novembre 2013, A_____ a confirmé qu'il devait s'occuper du nettoyage des bureaux de D_____ depuis 2004, et qu'il avait réalisé ces travaux de nettoyage jusqu'à la fin de son activité auprès de B_____.

F_____ a déclaré qu'elle avait travaillé au service de B_____ depuis 1994-1995, pour dix ans environ, dont neuf ans en même temps que son fils, notamment au nettoyage des locaux de D_____, tout en affirmant qu'elle travaillait seule sur ce chantier et qu'elle y avait travaillé avec son fils durant environ une année vers 2007. Elle avait une clé des locaux. Son fils travaillait très bien et n'était jamais l'objet de réclamations. Il était apprécié par ses collègues et par les clients. Il n'avait jamais eu recours à des tiers pour effectuer son propre travail. E_____ avait travaillé pour elle, mais jamais pour son fils. A sa connaissance, au moment du licenciement, son fils ne travaillait plus dans les locaux de D_____ et elle ignorait si E_____ y travaillait.

- D.** Par courrier du 15 mars 2012, B_____ a licencié A_____ avec effet immédiat. Elle se référait à un entretien du même jour et précisait ce qui suit: "Au vu de la gravité de l'événement discuté ainsi que de la rupture du lien de confiance que celui-ci engendre dans le cadre de vos relations contractuelles".

A l'audience du 21 août 2013, A_____ a déclaré que lors de l'entretien, il lui avait été demandé de rapporter les clés qui étaient en sa possession, qu'il n'avait pas compris à la lecture de la lettre la raison de son licenciement, qu'il lui avait ensuite été dit qu'il "sous-louait" son travail à une autre personne, qu'un syndicat faisait pression sur son employeur et qu'il serait réengagé s'il était blanchi dans la procédure prud'homale initiée par E_____ (dont il avait eu connaissance en décembre 2011 et dont il n'avait pas parlé à son employeur). Il n'avait pas retrouvé de travail, et vivait de l'aide sociale.

A l'audience du Tribunal du 6 novembre 2013, B_____ a déclaré qu'au cours de l'entretien, A_____ avait admis qu'une tierce personne l'aidait dans ses tâches de nettoyage des bureaux de D_____, en raison du fait qu'il se rendait régulièrement en vacances en Espagne. Il avait rendu les clés de l'entreprise.

A_____ n'a, dans un premier temps, pas contesté cette déclaration, précisant qu'il ne partait pas plus souvent en vacances que ce à quoi son contrat l'autorisait, et que B_____ lui avait promis de le réengager si la procédure prud'homale dirigée contre lui par E_____ le "blanchissait".

Après que B_____ a déclaré qu'elle n'avait pas fait de telle promesse dans la mesure où elle ignorait alors l'existence de la procédure prud'homale initiée par

E_____, et répété que A_____ avait admis recourir aux services d'une tierce personne, celui-ci a contesté avoir fait un tel aveu.

Le 20 avril 2012, elle a établi en faveur de A_____ un certificat de travail qui rappelle la durée de l'emploi, mentionne les tâches confiées, indique qu'il a "disposé des qualités nécessaires à la bonne réalisation du travail qui lui a été confié" et a "su entretenir de bonnes relations avec ses collègues", avant de formuler des vœux pour la suite de sa carrière.

A la requête du conseil de A_____, B_____ a exposé, par courrier du 18 juin 2012, que le précité avait violé les art. 321 et 321e CO, pour la raison suivante: "Monsieur A_____ a procédé à l'engagement de Madame E_____ afin de l'assister voire de le remplacer dans les locaux où il avait été affecté par son employeur pour y travailler, alors même que cela est stipulé comme strictement interdit dans son contrat de travail".

- E.** Le 4 septembre 2012, A_____ a saisi l'Autorité de conciliation du Tribunal des prud'hommes d'une requête en paiement de 17'500 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} mars 2012, dirigée contre B_____.

Au bénéfice d'une autorisation de procéder délivrée le 29 novembre 2012, il a déposé le 7 février 2013 au Tribunal des prud'hommes une demande par laquelle il a conclu à ce que B_____ soit condamnée à lui verser 19'801 fr. avec intérêts à 5% dès le 1^{er} mars 2012, à titre de salaire durant le délai de congé, indemnité pour licenciement immédiat injustifié et dommages-intérêts, ainsi qu'à lui remettre un certificat de travail "convenable et conforme à la réalité", sous la menace de la peine de l'art. 292 CP.

Dans le corps de son écriture, il a précisé demander un certificat de travail contenant les mentions qu'il avait donné "pleine et entière satisfaction à son employeur" et qu'il avait "entretenu d'excellentes relations tant avec ses collègues, les clients qu'avec ses supérieurs".

Par mémoire-réponse du 30 avril 2013, B_____ a conclu au déboutement de A_____ de toutes ses conclusions.

Le 10 juin 2013, A_____ a déposé copie d'un jugement rendu le 8 février 2013 par le Tribunal des prud'hommes (cause C/1_____), qui a débouté E_____ des conclusions prises contre lui, faute de légitimation passive. Dans cette décision, le Tribunal, après avoir fait notamment état d'un témoignage recueilli auprès du directeur de D_____ (qui déclarait avoir confié le nettoyage des locaux à B_____ et avoir reconnu E_____ comme l'une des personnes qui s'y affairaient le soir et le week-end, tandis qu'il ne reconnaissait pas A_____), retenait qu'il n'avait pas été démontré que les parties étaient liées par un contrat de travail, étant précisé qu'il "semblerait plutôt" que F_____ revêtait la qualité d'employeur.

-
- F. Par jugement du 18 février 2014, expédié pour notification aux parties le même jour, le Tribunal des prud'hommes a débouté A_____ de toutes ses conclusions et les parties de toute autre conclusion.

En substance, le Tribunal a retenu que le contrat de travail de l'employé lui faisait interdiction d'introduire des tiers dans les locaux des clients de son employeur, qu'il avait admis que tant sa mère qu'une personne tierce avaient fait des travaux de nettoyage au sein de la société D_____, dont il avait la clé, que l'employeur avait réagi dès qu'il avait eu connaissance des faits, que dès lors le licenciement avec effet immédiat était justifié, et qu'il ne pouvait pas prétendre à la remise d'un certificat de travail plus favorable que celui qui avait été établi.

- G. Par acte du 21 mars 2014, A_____ a formé appel contre le jugement précité. Il a conclu à l'annulation de celui-ci, cela fait a repris ses conclusions de première instance, à l'exception de celle relative aux dommages-intérêts, avec suite de frais et dépens.

Par mémoire-réponse du 9 mai 2014, B_____ a conclu à la confirmation de la décision attaquée, avec suite de frais.

Les parties ont répliqué et dupliqué, persistant dans leurs conclusions respectives.

Par avis du 19 juin 2014, elles ont été informées de ce que la cause était gardée à juger.

EN DROIT

1. L'appel est recevable contre les décisions finales et les décisions incidentes de première instance, dans les affaires patrimoniales si la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 CPC).

L'appel, écrit et motivé, est introduit auprès de l'instance d'appel dans les trente jours à compter de la notification de la décision (art. 311 al. 1 CPC).

Le présent appel, qui respecte les dispositions précitées, est recevable.

2. L'appelant reproche au Tribunal d'avoir retenu qu'il existait un juste motif à son licenciement.

2.1. L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat de travail en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO).

Selon 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 par la partie qui résilie 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 ou l'abandon abrupt du poste par ce dernier. 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 de l'une des parties, 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 130 III 28 consid. 4.1 p. 31; 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 du travailleur, la nature et la durée des rapports contractuels, et la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 32; 127 III 351 consid. 4a p. 354).

2.2. En l'espèce, les déclarations recueillies du Tribunal auprès de F_____ sont particulièrement peu claires (en particulier le fait qu'elle avait travaillé seule sur le chantier D_____, mais avec son fils), et ne correspondent guère avec les déclarations de l'appelant, à tout le moins sur le plan chronologique. Rien de pertinent ne peut dès lors être tiré de ces déclarations.

En revanche, l'appelant a clairement admis, aux deux audiences du Tribunal, d'une part qu'il était en charge du nettoyage au sein de D_____ durant tout son emploi, d'autre part qu'il avait signé les relevés d'heures produits par l'intimée, relatifs au chantier D_____, de façon uniforme tout au long des rapports de travail.

Ces relevés ne sont pas en contradiction avec les fiches d'heures effectuées sur d'autres chantiers ni avec les bulletins de salaire. En particulier, la thèse de l'employé, qui, à bien le comprendre, a soutenu que sa mère avait touché la rémunération afférente à sa propre activité n'y trouve aucune assise. Ces pièces confirment en revanche les allégués de l'intimée.

L'appelant a aussi admis que sa mère et E_____ "donnaient des coups de main" en 2012 dans les locaux de cette entreprise. Or, ces deux personnes, dont rien ne permet de retenir qu'elles auraient été employées à cette époque de l'intimée, n'avaient rien à faire dans lesdits locaux, dont l'appelant n'a pas contesté (si ce n'est dans une contestation générale et non étayée nouvelle en appel) qu'il avait reçu la clé, rendue le jour de son congé.

Il s'ensuit qu'il a lui-même introduit ces personnes dans les locaux considérés, en violation de son contrat de travail, et qu'à tout le moins une partie de sa prestation de travail a été accomplie par des tiers.

Par conséquent, le manquement était suffisamment grave pour provoquer une rupture du lien de confiance entre les parties, étant rappelé qu'il était expressément prévu dans le contrat de travail, et justifier un licenciement avec effet immédiat. La décision à prendre ne nécessitait aucune vérification supplémentaire, en raison de l'admission des faits par l'appelant et des éléments en possession de l'intimée.

Les protestations de l'appelant, qui fait grand cas du jugement définitif du Tribunal des prud'hommes rendu dans la cause l'ayant opposé à E_____, sont vaines. En effet, la circonstance que cette décision ait retenu l'absence de relations de travail entre les précités est sans incidence sur le fait, non contesté, que ladite personne a effectué du travail dans les locaux du client de l'intimée, alors qu'il revenait à l'appelant de fournir personnellement cette prestation (qu'il a attestée en signant les relevés d'heures). Au demeurant, l'appelant a admis qu'il n'avait pas porté à la connaissance de l'employeur l'existence de la procédure initiée contre lui par E_____, dont on ne voit pas comment celui-ci aurait pu la connaître au jour du licenciement.

Le jugement attaqué sera dès lors confirmé.

3. L'appelant reproche encore au Tribunal de ne pas avoir donné suite à sa prétention en complètement du certificat de travail.

3.1. Le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite (art. 330a al. 1 CO).

Le certificat de travail doit être exact et complet; il mentionnera les faits négatifs en relation avec les prestations de l'employé, pour autant que ceux-ci soient pertinents (ATF 136 III 510, consid 4.1).

Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur; conformément au principe de la bonne foi, la liberté de rédaction reconnue à celui-ci trouve ses limites dans l'interdiction de recourir à des termes péjoratifs, peu clairs ou ambigus, voire constitutifs de fautes d'orthographe ou de grammaire. Le certificat doit contenir la description précise et détaillée des activités exercées et des fonctions occupées dans l'entreprise, les dates de début et de fin de l'engagement, l'appréciation de la qualité du travail effectué ainsi que de l'attitude du travailleur. Le travailleur qui n'établit pas avoir fourni des prestations d'une qualité au-dessus de la moyenne ne peut prétendre à un certificat de travail mentionnant qu'il a oeuvré « à notre entière satisfaction » (arrêt du Tribunal fédéral 4A_117/2007 du 13 septembre 2007, consid. 7.1).

Le travailleur supporte le fardeau de la preuve des faits dont il demande l'adjonction (arrêt du Tribunal fédéral précité, ibidem).

3.2. En l'espèce, le certificat de travail remis à l'appelant correspond aux principes rappelés ci-dessus. Il ne contient aucun élément négatif, en dépit du licenciement avec effet immédiat. L'appelant n'a pas apporté la démonstration qu'il aurait fourni des prestations d'une qualité supérieure à la moyenne, ni qu'il aurait entretenu d'excellentes relations avec ses supérieurs, collègues et clients. La déclaration émanant de sa mère n'est pas suffisante à cet égard, en l'absence de tout autre élément probant.

Par conséquent, il a été débouté à raison par les premiers juges de sa conclusion en remise d'un certificat de travail complété.

4. La procédure est gratuite (art. 114 let. c CPC).

Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 1 :**

A la forme :

Déclare recevable l'appel formé par A_____ contre le jugement rendu le 18 février 2014 par le Tribunal des prud'hommes.

Au fond :

Confirme ce jugement.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Siégeant :

Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Roberto SPINELLI, juge employeur, Monsieur Ivo VAN DOORNIK, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF ; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.

Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000 fr.