



E_____SA
Dom. Elu : Me Patrick BLASER
Rue Jargonnant 2
Case postale 6045
1211 GENEVE 6

Monsieur
T_____
Chemin _____
12_____

Partie appelante

Partie intimée

D'une part

D'autre part

ARRET

du lundi 23 février 2004

Mme Renate PFISTER-LIECHTI, président

MM. Claude MARTEAU et Thierry ULMANN, juges employeurs

MM. René BRUNNER et André MOLNAR, juges salariés

M. Olivier TSCHERRIG, greffier d'audience

EN FAIT

- A.** Par jugement du 20 décembre 2002, notifié le 20 mai 2003, le Tribunal des Prud'hommes a condamné E_____SA à payer à T_____ la somme de 11'986 fr. 60 brut, plus intérêts à 5% dès le 8 août 2002, a invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles et a débouté les parties de toute autre conclusion.

Le Tribunal a considéré que les conditions strictes pouvant justifier un licenciement avec effet immédiat n'étaient pas réalisées en l'espèce, de sorte que l'employeur devait verser à l'employé le salaire afférent à la période du préavis de résiliation ainsi que le 13e salaire pro rata temporis.

- B.** Par mémoire déposé au greffe de la Cour d'appel des Prud'hommes le 19 juin 2003, E_____SA a appelé de ce jugement, dont elle demande l'annulation concluant au déboutement de T_____ de toutes ses conclusions. Elle a repris son argumentation de première instance, à savoir que le comportement de l'employé avait conduit à une rupture des liens de confiance de sorte que le licenciement avec effet immédiat était justifié.

T_____ n'a pas pris de conclusions écrites.

Devant la Cour d'appel, il a conclu au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement entrepris.

- C.** Les faits pertinents suivants ressortent du dossier soumis à la Cour d'appel.
- a.** Par contrat du 20 août 1999, E_____SA a engagé T_____ en qualité de coursier expéditeur, avec effet dès le 23 août 1999 et pour une durée indéterminée, moyennant un salaire mensuel brut initial de 3'000 fr., respectivement 3'200 fr. après la période d'essai de trois mois, plus un 13e salaire, pour 42,5 heures de travail hebdomadaires, du lundi au vendredi.

Le 26 mars 2001, ce contrat a été remplacé par un autre, valant engagement de T_____ en qualité de "lead courier", avec effet dès le 1er avril 2001 et pour une durée indéterminée, les clauses liées à l'ancienneté restant en vigueur dès le 23 août 1999. Le salaire mensuel brut a été fixé à 4'048 fr. , payable 13 fois.

Selon un document intitulé "description du poste", il incombait à T_____, entre autres, de représenter E_____SA d'une manière professionnelle et efficace afin d'augmenter la satisfaction de la clientèle, de conserver et promouvoir l'image de E_____ grâce au bon entretien de

l'uniforme et du véhicule, de participer aux activités de l'équipe, de former et d'apporter son support aux nouveaux coursiers et de remplacer des collègues en cas d'absence.

- b. Par courrier du 3 octobre 2001, E_____SA a adressé à T_____ une mise en garde en raison d'un retard dans la remise au département de l'export d'un envoi pris en charge le jour même, le colis étant resté dans la voiture de l'intéressé.

Par courrier du 18 janvier 2002, E_____SA a fait part à T_____ de son mécontentement quant à son attitude générale au travail, ayant constaté un manque de motivation de sa part, et lui a rappelé ses principales tâches liées à ses fonctions de "lead courier".

Par courrier du 17 avril 2002, E_____SA est intervenu à nouveau auprès de T_____, lui reprochant l'état de saleté de son véhicule, et l'a invité à faire des efforts immédiats, vu en particulier sa position au sein de l'entreprise.

- c. Au cours du mois de juillet 2002, T_____ est arrivé à plusieurs reprises avec retard à son travail, ce que l'intéressé ne conteste d'ailleurs pas. Devant le Tribunal des prud'hommes, il a expliqué que ces arrivées tardives s'expliquaient par des problèmes personnels qu'il avait rencontrés à cette époque. Il était resté endormi et un collègue ou l'un de ses chefs l'avaient réveillé. Toutefois, aucun avertissement écrit ne lui avait été adressé.

Selon les explications de T_____, il ne s'était à nouveau pas réveillé le vendredi 2 août 2002, mais suite à un appel d'un collègue, il s'était présenté à son travail avec quelque retard. Le dimanche soir, 4 août 2002, il avait souffert d'une gastro-entérite et avait avisé un collègue qu'il serait vraisemblablement absent le lendemain. Le lundi matin, il s'était rendu chez un médecin qui lui avait remis un certificat d'arrêt de travail jusqu'au mercredi 7 août suivant. Le 8 août, il avait repris son travail et présenté le certificat à son supérieur hiérarchique, A_____. Il avait alors reçu la lettre de licenciement.

Le témoin B_____, autre supérieur hiérarchique de T_____, a déclaré que, le vendredi 2 août 2002, il avait appelé au domicile de ce dernier et s'était fait dire que son employé ne s'était pas réveillé. Bien qu'invité à se présenter l'après-midi, T_____ n'avait pas repris le travail. Lundi matin, il était toujours absent et ce n'était que lundi après-midi qu'il avait été informé par un coursier que T_____ était malade. Ce dernier lui avait téléphoné mercredi 7 août pour annoncer qu'il reprendrait le travail le lendemain. Le 8 août au matin, T_____ avait reçu sa lettre de licenciement. Il n'avait aucun souvenir que T_____ avait présenté un certificat médical.

Il est à noter que le nommé A_____ n'a pas été entendu durant la procédure de première instance et son audition n'a pas été demandée en appel.

Devant la Cour d'appel, T_____ a produit un duplicata d'un certificat établi en date du 5 août 2002 par la Centre Médical à _____ et selon lequel la reprise de travail était fixé au 8 août 2002. Ce document porte le timbre du 27 février 2003.

T_____ a par ailleurs précisé qu'il n'avait retrouvé du travail qu'à partir du 8 novembre 2002 et qu'il n'avait bénéficié d'aucune prestation de chômage consécutivement à son licenciement.

- d.** Par acte déposé au greffe du Tribunal des prud'hommes le 10 septembre 2002, T_____ a assigné E_____ en paiement de 13'155 fr., représentant les salaires d'août à octobre 2002 et le 13e salaire prorata temporis.

EN DROIT

- 1.** Interjeté dans les forme et délai prévus par la loi, l'appel est recevable (art. 57 de la loi sur la juridiction des prud'hommes).

T_____ n'ayant pas formé appel incident, seul le montant que le Tribunal des prud'hommes lui a alloué reste litigieux.

- 2. a.** L'article 337 al. 1 CO prévoit que tant l'employeur que le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs, soit toutes 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. Il est constant que les manquements retenus à charge de l'employé doivent être une gravité certaine, de nature à ruiner les relations de confiance devant nécessairement exister entre les parties au rapport de travail. La Cour d'appel se réfère à cet égard aux jurisprudences rappelées pertinemment par les premiers juges.

- b.** Le Tribunal des prud'hommes, ne disposant pas du certificat médical, a considéré qu'une absence non justifiée de 4 jours n'était pas suffisante pour fonder un licenciement avec effet immédiat.

La Cour d'appel peut se dispenser d'examiner si cette argumentation peut être suivie. En effet, T_____ a dûment allégué avoir remis l'original de ce certificat en mains de son supérieur hiérarchique, A_____, puis a produit, en appel, un duplicata de ce certificat qui atteste de trois jours de maladie, soit du lundi 5 août au mercredi 7 août 2002. L'audition de A_____ n'ayant pas été requise et la charge de la preuve du juste motif de licenciement incombant à l'employeur, la Cour d'appel retient que l'absence de T_____ pendant ces trois jours de maladie ne pouvait en tout cas pas justifier un renvoi sans délai, ce d'autant moins que l'employé avait informé l'employeur - certes sans recourir à la voie hiérarchique, mais en avisant un collègue de travail - de son problème de santé, puis avait téléphoné le 7 août 2002 pour dire qu'il reprendrait le travail le lendemain.

Restent les arrivées tardives du mois de juillet 2002. A cet égard, la Cour doit constater que l'appelante, contrairement à ce qu'elle avait fait précédemment, n'a adressé à son employé aucune mise en garde écrite suite à ces manquements et n'a pas établi avoir menacé T_____ de le mettre à pied au cas où il n'adopterait pas un comportement conforme à ses devoirs contractuels. T_____, qui n'est certes pas exempt de reproches et qui ne semble toujours pas véritablement avoir compris à quel point son comportement négligent était perturbant pour la bonne marche de l'entreprise, pouvait ainsi croire que ses arrivées tardives n'étaient pas considérées comme des manquements graves.

Il doit ainsi être retenu à charge de l'appelante une attitude ambiguë face à un employé qui nécessitait un encadrement plus important. Pour avoir omis d'adresser à l'intimé un avertissement avec menace de licenciement en cas de nouveaux manquements, l'appelante ne pouvait valablement mettre fin aux rapports de travail en application de l'article 337 al. 1 CO.

L'appel doit en conséquence être rejeté et le jugement entrepris confirmé.

PAR CES MOTIFS

La Cour d'appel des Prud'hommes groupe 5

A la forme :

- Déclare recevable l'appel interjeté par E_____SA contre le jugement du Tribunal des prud'hommes du 20 décembre 2002 dans la cause C/20496/2002-5.

Au fond :

- Confirme ce jugement.
- Met les frais de la procédure d'appel à la charge de E_____SA.
- Déboute les parties de toutes autres conclusions.

La greffière de juridiction

La présidente