RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

Juridiction des prud'hommes
Cause n° C/2264/2003 - 3

* COUR D'APPEL *

Monsieur T____
Rue _____
12_____

Partie appelante

D'une part

E____SA
Dom. élu : Me Serge FASEL
Rue du XXXI Décembre 47
1207 Genève

Partie intimée

D'autre part

ARRET

du jeudi 18 novembre 2004

M. Pierre-Yves DEMEULE, président

MM. Dominique BALTHASAR et Emile BATTIAZ, juges employeurs

Mme Agnès MINDER et M. Victor TODESCHI, juges salarié(e)s

M. Patrick BECKER, greffier d'audience

EN FAIT

A. Par acte déposé au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 31 octobre 2003, T____ appelle d'un jugement rendu le 21 mai 2003 par le Tribunal des prud'hommes, expédié pour notification aux parties par pli LSI le 6 octobre 2003, par lequel le Tribunal l'a débouté de toutes ses conclusions.

B. Les faits pertinents suivants résultent de la procédure :

a) T____ a été engagé en qualité d'homme de piste à l'aéroport de Cointrin en décembre 1991 par E____SA. A compter du 1er novembre 1998, il a été nommé au poste de superviseur de piste. Son dernier salaire mensuel brut s'est élevé à fr. 4'245.00, payable 13 fois l'an, pour un horaire hebdomadaire de 41.25 heures de travail et cinq semaines de vacances annuelles.

Le contrat se réfère aux règlements de l'entreprise, dont une copie fut remise à l'employé. Par ailleurs, un cahier des charges détaillé des responsabilités de T____ avait été établi. Il lui incombait notamment de contrôler l'application des procédures établies ainsi que d'assurer que les standards de qualité et de sécurité étaient bien respectés.

E____SA est une société anonyme qui a notamment pour but l'exercice de toutes activités en rapport avec le départ du trafic aérien et des passagers ainsi qu'avec l'expédition des bagages, du courrier et du fret. La société a son siège à Zurich et elle dispose d'une succursale inscrite auprès du Registre du Commerce du canton de Genève depuis le 13 juillet 1994.

b) Plusieurs courriers d'avertissement ont été adressés par l'employeur à T____, notamment en date des 13 octobre 1999, 23 octobre 2000, 22 février 2001 et 29 mai 2002. Les agissements qui lui étaient reprochés concernaient ses arrivées tardives répétées, ses écarts de langage et le fait d'avoir établi un décompte d'heures inexact concernant un employé auxiliaire, et d'avoir indûment imputé la responsabilité de ce fait à un collègue de travail. Plusieurs de ces courriers d'avertissement indiquaient qu'en cas de récidive,

le contrat de travail serait résilié. La lettre du 29 mai 2002 comportait la menace d'une résiliation immédiate des rapports de travail.

c) Par courrier du 15 novembre 2002, E____SA a résilié le contrat de travail de T____ avec effet immédiat, pour avoir gravement mis en cause la sécurité ainsi que la crédibilité de l'employeur vis-à-vis de sa clientèle. Il était reproché à T____ d'avoir, en date du 20 octobre 2002, choisi un employé non qualifié, A____, pour l'assister au dégivrage d'un avion, alors que ce travail exige un employé spécialement formé pour cette activité. Par ailleurs, T____ a falsifié un document de référence (quittance "de-icing") en mentionnant les initiales d'un autre collaborateur au bénéfice de la formation requise.

La lettre de congé précise que le laps de temps qui s'est écoulé entre les agissements du 20 octobre 2002 et la notification du licenciement immédiat est imputable au fait que le chef du département et responsable hiérarchique de T____, puis ce dernier, avaient été successivement en vacances. Or, en vertu de la politique de l'entreprise, chaque employé menacé de licenciement a le droit de s'exprimer en présence du chef de département au sujet des faits incriminés.

d) T____ avait été interpellé par courrier électronique au sujet de ces faits par son supérieur hiérarchique le 6 novembre 2002. Il avait admis les agissements qui lui étaient reprochés dans sa réponse du 11 novembre 2002, justifiant son entorse au règlement par le fait qu'il ne disposait pas d'un effectif suffisant de collaborateurs ce jour-là.

C. Par demande déposée au greffe de la juridiction des prud'hommes le 4 février 2003, T____ a assigné E____SA en paiement de fr. 46'548.15, portant intérêts à 5% dès le 15 novembre 2002.

Cette somme se décompose comme suit :

- fr. 2'380.50 à titre de solde de salaire de novembre 2002;
- fr. 14'283.00 à titre de salaire durant le délai de congé (décembre 2002 à

février 2003);
- fr. 188.40 à titre de 13ème salaire prorata temporis (novembre 2002);
- fr. 1'130.25 à titre de 13ème salaire prorata temporis (décembre 2002 à février 2003);
-fr. 28'566.00 à titre d'indemnité pour résiliation immédiate injustifiée.

D. Par courrier du 28 février 2003, adressé au greffe de la Juridiction, la Caisse de chômage du SIT a déclaré intervenir dans la procédure en vertu de sa subrogation légale dans les droits de T____ à concurrence de fr. 9'732.35 net, montant correspondant aux indemnités journalières versées de novembre 2002 à février 2003.

E. La tentative de conciliation, restée infructueuse, s'est déroulée le 12 mars 2003, et la cause a été renvoyée au Tribunal.

F. Dans son mémoire de réponse, déposé le 11 avril 2004 au greffe de la Juridiction, E____SA a conclu au rejet intégral de la demande. Elle soutient qu'en s'entourant d'un employé non qualifié pour dégivrer un avion, T____ a gravement manqué à son cahier des charges et bafoué les règles de sécurité régissant l'accomplissement d'une telle tâche. En agissant de la sorte et en falsifiant de surcroît un document pour tenter de dissimuler cet acte, l'appelant a détruit la relation de confiance nécessaire à la poursuite des rapports de travail, relation de confiance déjà ébranlée par de nombreux autres manquements dont les divers courriers d'avertissements préalables adressés à l'appelant font état.

G. A l'audience du 21 mai 2003, T____ a maintenu l'intégralité de sa demande.

Il a précisé avoir déjà collaboré avec A____ et avoir instruit ce dernier de manière adéquate sur la procédure de dégivrage des avions. S'il a eu recours à ce collaborateur c'est en raison du manque d'employés qui était chronique dans l'entreprise.

E____SA, pour sa part, a précisé que les opérations de dégivrage étaient

confiées à des collaborateurs certifiés qui étaient formés par un instructeur avant de passer un examen spécifique. Par ailleurs, T____ aurait pu avoir recours à un collaborateur qualifié, ce jour là, et il a refusé l'aide de ce dernier.

H. Les témoins entendus par le Tribunal permettent de retenir les faits suivants:

Les employés sont toujours entendus avant qu'une décision de licenciement ne soit prise à leur encontre. La responsable du personnel, B____, n'a eu connaissance des faits reprochés à T____ que suite au retour de vacances de C____, qui était le responsable opérationnel du département d'assistance au sol et le supérieur hiérarchique de T____.

C'est au retour de ses vacances, le 6 novembre 2002, que C____ a eu connaissance des faits qui se sont produits le 20 octobre 2002 et qu'il a réclamé des explications à T____ par courrier électronique. Lorsque ce dernier a reconnu les faits en date du 11 novembre 2002, C____ a averti la direction de l'entreprise et celle-ci a décidé du licenciement immédiat de T____, après lui avoir permis de s'exprimer.

Tant C____ que D____, un homologue de T____, ont déclaré qu'il était exclu de déroger aux règles de sécurité pour gagner du temps.

Le témoin D____ a précisé qu'il était disponible le 20 octobre 2002 pour aider T____ à dégivrer un avion et que ce dernier avait renoncé à ses services, étant déjà à l'œuvre avec une autre personne. Il a précisé que si certaines dérogations étaient possibles en rapport avec les prescriptions de sécurité, cela ne concernait en aucun cas l'environnement immédiat des avions.

I. Par jugement du 21 mai 2003, le Tribunal a débouté le demandeur de toutes ses conclusions, estimant d'une part que les reproches adressés à l'employé constituaient des justes motifs de résiliation immédiate du contrat de travail au sens de l'article 337 CO et que, d'autre part, le délai de 25 jours s'étant écoulé entre les faits incriminés et le licenciement était acceptable au vu des

circonstances du cas d'espèce, soit les vacances successives du responsable hiérarchique du demandeur et de ce dernier.

J. A l'appui de ses conclusions en appel, T____ expose qu'il n'a pas été en mesure de respecter les consignes de sécurité en raison du sous-effectif chronique de personnel. S'il avait eu recours à la seule personne qualifiée présente ce jour là pour effectuer le dégivrage de l'avion, le problème de sécurité aurait été reporté sur un autre avion. Il a donc fait appel pour cette tâche à une personne qui, bien que non spécifiquement qualifiée, avait été instruite par lui-même et possédait, selon lui, les connaissances nécessaires pour effectuer ce travail. D'autre part, l'appelant conteste le fait que les vacances de son chef, suivies des siennes, puissent justifier un délai de 25 jours pour lui signifier son congé immédiat. La direction et le chef du personnel étaient au courant des agissements qui lui étaient reprochés, et pouvaient lui demander des explications sans attendre l'écoulement d'un tel laps de temps.

L'intimée soutient, dans sa réponse déposée au greffe le 28 avril 2004, que les conditions d'un licenciement immédiat de l'appelant étaient remplies.

K. A l'audience du 21 juin 2004, les parties ont été entendues. Elles ont pour l'essentiel précisé leurs précédentes déclarations devant le Tribunal.

Au terme de cette audience, la Cour de céans a gardé la cause à juger.

EN DROIT

1. Interjeté dans la forme et le délai prévus par la loi (art. 59 de la loi sur la juridiction des prud'hommes, ci-après LJP), l'appel est recevable.

2. L'appelant estime, tout d'abord, que les faits qui lui sont reprochés ne constituent pas de justes motifs de résiliation immédiate de son contrat de travail.

a) L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Selon l'article 337 CO, les justes motifs sont des faits qui, en vertu des règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui donne le congé la continuation des rapports de travail. Le manquement du travailleur doit être objectivement de nature à ruiner le rapport de confiance qui est une base essentielle du contrat de travail. A tout le moins sera-t-il de nature à ébranler le rapport de confiance à un tel point qu'on ne saurait exiger de l'employeur la continuation du rapport de travail jusqu'à l'échéance ordinaire d'un contrat de durée déterminée ou jusqu'au plus prochain terme de congé ordinaire pour un contrat de durée indéterminée (ATF non publié du 12.12.96 T. c/ Z. cause n° 4C.419/1995; ATF 116 II 145 = JdT 1990 I 581 et ATF 112 II 50).

L'ampleur des exigences à poser pour que soit justifiée la résiliation immédiate ne se détermine pas de façon abstraite ou générale mais dépend concrètement de la position et des responsabilités du travailleur dans l'entreprise, de la nature et de la durée des rapports de travail ainsi que du genre et de l'importance des griefs en cause (ATF non publié du 12.12.96 T. c/ Z. cause n° 4C.419/1995; ATF 116 II 145 consid. 6a = JdT 1990 I 581; ATF 111 II 245 consid. 3 et les références).

Le licenciement immédiat selon l'article 337 CO représente une "ultima ratio" par rapport à l'éventualité d'un congé ordinaire, qui ne peut être admise que si la situation exclut de manière absolue la continuation des rapports de travail jusqu'au terme ordinaire du contrat (CAPH du 4.5.93 H. c/ S. cause n° VII/187/92).

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. Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, un tel avertissement n'est rien d'autre qu'une mise en demeure d'exécuter correctement le contrat, assortie de la fixation d'un délai convenable d'exécution au sens de l'article 107 CO, soit une démarche nécessaire, sauf s'il ressort de l'attitude du débiteur que cette sommation

serait sans effet (art. 108 ch. 1 CO; ATF non publié du 3.1.95 N. c/ S. cause n° 4C.327/94).

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs en ce sens là.

b) En l'état, l'appelant ne conteste pas avoir violé les normes de sécurité en vigueur dans l'entreprise en confiant le dégivrage d'un avion à un employé non qualifié pour cette tâche, mais justifie son initiative par le manque de personnel présent et les exigences de rapidité auxquelles il était soumis.

Les travailleurs affectés au dégivrage des avions sont soumis à une formation spécifique suivie d'un examen. Deux des témoins entendus ont affirmé qu'il n'était pas question de déroger aux règles de sécurité pour ce type de tâches. Or, l'appelant avait une position de responsable et était précisément chargé d'assurer le respect des normes de sécurité. D'autre part, contrairement à ce qu'il affirme, il aurait pu s'assurer l'assistance d'un employé certifié présent et disponible ce jour-là. Ces éléments confèrent un caractère de gravité certain à son manquement.

L'appelant était d'ailleurs conscient de cette gravité puisqu'il a modifié son rapport d'activité en faisant apparaître les initiales d'un autre collaborateur en lieu et place de l'employé non qualifié qui avait participé au dégivrage.

De surcroît, durant le cours de son emploi auprès de l'intimée, l'appelant s'était rendu coupable de plusieurs manquements, de gravité moindre, qui avaient déjà ébranlé la relation de confiance entre les parties.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, les agissements de ce dernier le 20 octobre 2002 étaient de nature à mettre à néant la relation de confiance nécessaire à la poursuite des rapports de travail et justifiaient un licenciement immédiat.

3. L'appelant estime que l'employeur n'était plus en droit de procéder à son licenciement immédiat après un délai de 25 jours à compter des faits incriminés.

La partie qui entend se prévaloir de justes motifs doit le faire en principe sans délai, à partir du moment où elle a la preuve du manquement invoqué pour justifier la résiliation immédiate, par quoi il faut entendre une manifestation de volonté intervenant après un bref temps de réflexion; une trop longue attente comporterait la renonciation à se prévaloir de ce moyen (ATF non publié du 12.12.96 T. c/ Z. cause n° 4C.419/1995; SJ 1987 p. 559 et réf. citées). La durée dépend des circonstances, mais un délai de quelques jours est généralement considéré comme admissible. (ATF non publié du 13.1.97 M. c/ J. cause n° 4C.323/1996; ATF du 2.8.93 publié in SJ 1995 p. 806; CAPH du 10.8.93, cause n° VI/39/92; ATF 93 II 19). La jurisprudence a admis que dans le cas d'une société anonyme, un délai de 6 jours était admissible attendu que la décision devait être prise par un conseil d'administration comportant plusieurs membres (JAR 1998 p. 231 ss). Par ailleurs, le Tribunal des Prud'hommes de Zürich a admis dans une décision du 11 novembre 1998 que si le licenciement immédiat ne pouvait pas être signifié au travailleur de fait de la prise de vacances par ce dernier, l'employeur pouvait attendre son retour afin de lui signifier cette décision (In Berner Kommentar, Update Band 4 p. note 16 ad art. 337 CO, Berne 2004).

Le fardeau de la preuve que la résiliation est intervenue à temps incombe à la partie qui résilie (art. 8 CC; ATF non publié du 12.12.96 T. c/ Z. cause n° 4C.419/1995).

En l'état, le responsable du département auquel l'appelant était affecté, n'a pas pu mener d'enquête sur les faits incriminés avant son retour de vacances le 6 novembre 2002. Avant de dénoncer les faits à la direction, il a sollicité des explications de l'intéressé, qu'il a obtenues le 11 novembre 2002, étant précisé que T____ était également en vacances jusqu'à cette date. Ce n'est donc que le 11 novembre 2002 que le manquement de l'appelant et les circonstances entourant celui-ci ont été établis de manière certaine. Dans la mesure où cette information a dû être communiquée à la direction et au service du personnel, une résiliation immédiate intervenue le 15 novembre 2002, soit 4 jours plus tard reste admissible au regard des exigences légales.

Force est donc de conclure que le licenciement immédiat signifié à T____ était conforme eux exigences posées par l'art. 337 CO.

Par conséquent, le jugement attaqué sera confirmé. L'émolument de mise au rôle versé par l'appelant restera acquis à l'Etat de Genève.

PAR CES MOTIFS

La Cour d'Appel des Prud'hommes, groupe 5,

A la forme :

- Reçoit l'appel interjeté par T____ contre le jugement du Tribunal des Prud'hommes rendu le 21 mai 2003 en la cause C/2264/2003.

Au fond :

- Confirme ce jugement;
- Dit que l'émolument de mise au rôle de fr. 400.-- versé par T____ est acquis à l'Etat de Genève ;
- Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Le greffier de juridiction | Le président