



Monsieur T _____

_____ Genève

E _____ SA
Dom. élu: Me Nicolas GENOUD
Rue Eynard 6
1205 Genève

Partie appelante

Partie intimée

D'une part

D'autre part

ARRÊT

du 9 juin 2008

M. Guy STANISLAS, président

Mme Rosemarie PASQUIER et M. Denis MAUVAIS, juges employeurs

MM. Yves DUPRE et Pierre André THORIMBERT, juges salariés

M. Endri GEGA, greffier d'audience

EN FAIT

- A.** E_____SA SA est une société anonyme ayant son siège en Suisse dont le but social est notamment l'achat, la vente et la distribution de pneumatiques et d'accessoires automobiles.
- B.** T_____ a été engagé par la société E_____SA, selon contrat de travail du 28 octobre 2004, en qualité de technicien monteur au département « véhicules de tourisme » situé à Versoix. L'employé a commencé son activité le 19 octobre 2004.
- C.** Le contrat de travail prévoyait un salaire mensuel brut de fr. 48'000.- payable en 12 mensualités. L'employé recevait également un treizième salaire de fr. 4000.-, l'employeur se réservant en outre la possibilité de verser une prime facultative dépendant des résultats de l'exploitation et/ou du point de vente.

À compter du 1er janvier 2005, l'employeur a souhaité modifier le système de rémunération allouée aux collaborateurs concernant la rétribution versée en fin d'année. L'employeur a ainsi proposé à ses collaborateurs un nouveau contrat de travail prévoyant, en lieu et place du 13^{ème} salaire précédemment convenu, le versement d'une prime mensuelle ainsi que d'une prime qualitative annuelle dont les conditions d'octroi étaient définies dans une clause annexe au contrat intitulée « clause de rémunération variable ». Cette clause prévoyait ainsi que « de surcroît, le collaborateur recevra une prime annuelle qualitative totalement individualisée qui est fonction de la qualité des services rendus et déterminée à partir de critères prédéfinis ».

- D.** T_____ a signé ce nouveau contrat de travail qui prévoyait en outre que le lieu d'activité de l'employé était dorénavant X_____. Pour l'année 2004, il a perçu son

* COUR D'APPEL *

13^{ème} salaire prorata temporis ; pour l'année 2005, il a reçu un total de primes de fr. 4844.25.- et jusqu'au 30 octobre 2006, il a reçu une somme de fr. 3730,45 à titre de primes.

- E.** Par communication du 17 août 2006, T_____ a reçu un avertissement de son employeur qui se plaignait que son comportement « laissait à désirer », qu'aucune amélioration n'avait été constatée malgré une mise au point effectuée avec son chef de centre, B_____, et que l'employé s'était autorisé à endormir pendant ses heures de travail.
- F.** Le 30 octobre 2006, E_____SA a licencié T_____ avec effet immédiat à la suite d'un incident sur les circonstances duquel les parties divergent. L'employeur soutient que, lors de la prise de travail ce jour-là, le supérieur hiérarchique de T_____ a constaté que son subordonné n'avait pas rempli, à la fin du travail du jour précédent, le réservoir d'une camionnette, situation qui a retardé un dépannage d'urgence qui devait être effectué le 30 octobre 2006 au matin. Le supérieur en a fait la remarque à T_____ qui l'aurait alors insulté et immédiatement abandonné son poste de travail. Renseigné sur cet incident par le responsable concerné, l'employeur a alors immédiatement pris la décision de renvoyer avec effet immédiat le collaborateur contrevenant en considérant qu'il ne pouvait accepter une telle attitude.

De son côté, T_____ a indiqué qu'il se trouvait, depuis le 24 octobre 2006, en incapacité de travail constatée par un certificat médical dont il n'avait pas voulu se prévaloir compte tenu de la charge de travail qui occupait l'équipe à cette époque et de la désorganisation qu'aurait impliquée son absence. Son supérieur hiérarchique était toutefois informé de cette situation. L'employé a reconnu avoir oublié de remplir le réservoir et s'être excusé de cette omission auprès de son responsable. Ce dernier, excédé par cet oubli, aurait alors violemment pris à partie T_____ et la discussion

* COUR D'APPEL *

aurait alors dégénéré, chaque protagoniste insultant son vis-à-vis. L'employé a indiqué avoir quitté les lieux de son travail à la suite de cet incident car il était excédé par le comportement de son supérieur mais être revenu dans l'entreprise dans l'après-midi, après avoir consulté son médecin, pour avoir une explication avec son employeur sur cet incident. Lors de cet entretien, le licenciement avec effet immédiat a été notifié à l'employé et confirmé par courrier du 1er novembre 2006.

- G.** Le 13 novembre 2006, T_____ a requis l'annulation du licenciement immédiat et justifié l'incident du 30 octobre 2006 par le comportement incorrect de son supérieur, B_____. Par courrier du 27 novembre 2006, l'employeur a confirmé la résiliation du contrat de travail avec effet immédiat compte tenu de l'attitude de l'employé.
- H.** Au début novembre 2006, T_____ a adressé deux certificats médicaux établis les 30 octobre et 2 novembre 2006 attestant une incapacité de travail totale pour raison de maladie à compter du 24 octobre 2006.
- I.** Par demande du 1er février 2007, T_____ a assigné E_____SA en paiement des sommes de (i) fr. 3682.- à titre d'indemnités journalières pour maladie, (ii) fr. 7773.65 à titre de 13^{ème} salaire pour 2005 et 2006, (iii) fr. 12'150.- à titre de délai de congé, (iv) fr. 1292.76.- à titre de vacances pendant le délai de congé et (v) fr. 1212.10.- à titre de 13^{ème} salaire pendant le délai de congé. En substance, il a invoqué le caractère injustifié du licenciement immédiat notifié le 30 octobre 2006 et a réclamé le paiement d'un 13^{ème} salaire, considérant que le nouveau contrat de travail du 1er janvier 2005 ne modifiait pas cette rétribution précédemment offerte à l'employé.

- J.** E_____SA s'est opposée à la demande en invoquant le comportement inadmissible de son employé qui faisait suite à des manquements qui avaient donné lieu à un avertissement. Elle a contesté avoir été informée que T_____ se serait trouvé en incapacité totale de travail à cette époque et n'avoir reçu aucune justification à ce sujet. L'employeur a également indiqué avoir modifié, en accord avec les collaborateurs de l'entreprise, le système de rétribution de fin d'année dans un souci de motivation des employés. Ces derniers avaient ainsi été informés, avant la signature du nouveau document contractuel, que le 13^{ème} salaire prévu dans leur contrat initial était dorénavant remplacé par une prime qui était d'un montant au moins égal au 13^{ème} salaire.
- K.** Par jugement du 23 août 2007, le Tribunal des prud'hommes a partiellement fait droit à la réclamation de T_____ et a condamné E_____SA à lui verser la somme de fr. 9636.85.- avec suite d'intérêts. Le tribunal a en outre condamné l'employeur à remettre un certificat de travail conforme indiquant la date de la fin des rapports de service ainsi qu'un décompte de salaire rectifié. En substance, le tribunal a retenu que l'incident du 30 octobre 2006 et le comportement du travailleur ce jour-là ne justifiaient pas un licenciement immédiat. Ce dernier n'étant pas justifié, l'employé était en droit de recevoir sa rémunération jusqu'à la fin des rapports de service intervenant le 31 décembre 2006. Par contre, le tribunal a rejeté les réclamations liées au paiement des 13^{ème} salaires durant les années 2005 et 2006 au motif de la modification des contrats de travail dûment acceptée et comprise par les employés, y compris T_____, concernant la rétribution annuelle complémentaire. Les autres postes de la réclamation liées aux indemnités journalières pour maladie ont également été rejetées.
- L.** A l'encontre de ce jugement, notifié le 24 août 2007, T_____ interjette appel par mémoire du 20 septembre 2007. Il conclut à la formation du jugement en tant qu'il a rejeté ses prétentions en paiement d'indemnités journalières et de 13^{ème} salaire. Il réclame ainsi à E_____SA, en sus des montants admis par les premiers juges, les

* COUR D'APPEL *

sommes de fr. 3682.- à titre d'indemnités journalières et fr. 7773.65.- à titre de 13^{ème} salaire pour les années 2005 et 2006.

- M.** Par mémoire du 12 novembre 2007, E_____SA s'est opposée à l'appel et a formé appel incident à l'encontre du jugement du Tribunal des prud'hommes en concluant au déboutement des prétentions formulées par T_____ dont le comportement répréhensible justifiait un licenciement avec effet immédiat.
- N.** A l'audience devant la Cour d'appel des prud'hommes, les parties ont persisté dans leur position respective. Le représentant de E_____SA a indiqué que le comportement de T_____ s'inscrivait dans un mauvais état d'esprit de l'employé qui avait précédemment déjà rencontré des difficultés avec sa hiérarchie, situation qui avait obligé l'entreprise à l'affecter auprès d'un autre département afin de pallier la mauvaise entente avec son supérieur. T_____ a contesté avoir été muté dans un autre département pour des raisons de compatibilité d'humeur mais au motif qu'il devait remplacer un employé licencié. Il a rappelé les circonstances dans lesquelles s'était déroulé l'incident du 30 octobre 2006 en indiquant que la discussion avec B_____ s'était envenimée compte tenu du comportement de ce dernier qui s'était emporté à son encontre de façon injustifiée et injuste dès lors que l'employé était à sa place de travail bien que bénéficiant d'un arrêt pour incapacité liée à une maladie.

EN DROIT

1. L'appel de T_____ est recevable pour avoir été déposé dans la forme et le délai prescrits par la loi (art.59 LJP). Pour les mêmes motifs, l'appel incident de E_____SA est également recevable (art. 61 LJP).

2. Les prétentions des parties doivent être examinées à la lumière des clauses régissant le contrat de travail conclu entre elles, des règles légales relatives au contrat de travail (art. 319 et suivants CO) et des dispositions de la Convention collective de travail des garages, personnel d'atelier et de stations, applicable au litige dès lors que E_____SA a adhéré à la Convention.

3. Dans le cadre d'un l'appel incident, E_____SA conteste l'indemnité allouée à T_____, sur la base de l'article 337 alinéa 1 et 2 CO, pour résiliation immédiate injustifiée. Elle soutient que le comportement de l'employé justifiait une résiliation immédiate des rapports de travail pour justes motifs.
 - 3.1 Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28 ; ATF 127 III 351 ; Wylser, Droit du travail, 2em éd. 2008, p. 490; Aubert, Commentaire romand, 2003, No 3 ad. art. 337). 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. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat ; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété en dépit d'avertissements signifiés à l'employé (ATF 130 III 28). Le juge apprécie librement s'il existe des justes motifs (art. 337 al. 3 CO). 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.

* COUR D'APPEL *

En général, la commission d'un crime ou d'un délit au détriment d'un employeur constitue un motif de licenciement immédiat. De même, l'injure grave proférée par le travailleur à l'adresse de l'employeur justifie en principe le congé immédiat, une exception s'imposant lorsque la situation de tensions accrues qui s'est traduite par les gros mots en question est due à un comportement non conforme au contrat ou à la loi de la part de l'employeur (Favre / Munoz / Tobler, Le contrat de travail, Code annoté, 2001, n° 1.21, ad art. 337 CO ; JAR 1992 p. 267 ; SARB 1999 p. 436).

3.2 En l'espèce, il n'est pas contesté que T_____ a porté des propos injurieux à l'endroit de son chef d'équipe, B_____. La tenue de tels propos constitue l'expression d'un comportement difficilement admissible de la part d'un employé pouvant donc justifier un licenciement immédiat. Les débats ont toutefois montré que, lors de l'altercation du 30 octobre 2006, T_____ était en situation de santé déficiente puisqu'il était au bénéfice d'un arrêt de travail pour cause de maladie dont il n'avait pas voulu se prévaloir afin de ne pas désorganiser l'équipe. Cette situation doit, selon la Cour d'appel, être prise en considération lors de l'échange de propos tenus à l'occasion de l'incident précité. Les mots incriminés s'inscrivent au demeurant dans une discussion vive entretenue avec le supérieur hiérarchique qui a lui-même tenu des propos peu amènes à l'endroit de son subordonné. Ce dernier, après avoir momentanément quitté les lieux de l'entreprise, est retourné sur son lieu de travail pour s'excuser d'avoir tenu des propos irrespectueux adressés à son supérieur.

La Cour d'appel considère ainsi que les propos incriminés proférés par l'employé lors de l'incident du 30 octobre 2006 s'inscrivaient dans un échange viril se déroulant quelquefois sur certains lieux de travail et sont consécutifs à l'envenimement d'une discussion musclée aggravée par une certaine fragilité liée à l'état de santé déficient d'un protagoniste. Compte tenu de l'ensemble de cette situation, la Cour d'appel, à l'instar des premiers juges, considère que le comportement de T_____ n'était pas à ce point grave qu'il devait justifier un licenciement immédiat pour justes motifs. Ce comportement aurait dû, le cas échéant, justifier un avertissement de la part de l'employeur avec une menace de

* COUR D'APPEL *

résiliation immédiate des rapports de service en cas de nouveau manquement aux obligations de l'employé.

- 3.3** L'employeur considère avoir été en droit de résilier avec effet immédiat les rapports de service à l'issue de l'incident du 30 octobre 2006 au motif que l'employé s'était vu notifier un avertissement, le 17 août 2006, pour mauvaise conduite sur le lieu de travail. L'argumentation de l'appelant incident ne peut être suivie. D'une part, la mise en garde du 17 août 2006 se référait à une situation particulière dans laquelle l'employé s'était endormi sur son lieu de travail le 12 août 2006. Cette situation ponctuelle ne peut être liée à l'altercation du 30 octobre 2006 qui concerne un autre contexte. De plus, pour que la mise en demeure ait valeur d'avertissement, elle doit comprendre la menace d'un renvoi immédiat, ou à tout le moins cette menace doit-elle être déduite de la teneur de l'avertissement (Favre / Munoz / Tobler, loc. cit. n° 1.24 ad art. 337 CO ; SARB 1999 p. 498 ; RBOG 1998 n° 12). L'avertissement doit être formulé de manière claire afin que le destinataire comprenne qu'en cas de récurrence le contrat sera résilié immédiatement. Une telle sanction ne ressort pas de la communication du 17 août 2006 qui ne peut avoir été comprise par son destinataire comme une menace de son licenciement immédiat en cas de récurrence.

De même, la Cour d'appel ne peut considérer que le comportement de T_____ était si quérulent qu'il avait justifié un déplacement dans un autre service. Il ressort en effet du nouveau contrat de travail conclu le 1^{er} janvier 2005, emportant nouvelle rétribution de fin d'année, que T_____ est muté au Petit-Lancy sans que cette mutation n'apparaisse comme la conséquence d'une mauvaise ambiance au sein de l'équipe.

Faute d'un juste motif justifiant un licenciement immédiat, le congé notifié à l'employé le 30 octobre 2006 est injustifié et c'est à juste titre que le Tribunal a alloué à T_____ le montant de fr. 9636.85 correspondant à la rémunération qu'il aurait perçue jusqu'à l'échéance du délai de congé, la quotité de ce montant n'étant d'ailleurs pas remise en question par les parties.

* COUR D'APPEL *

4. T_____ fait valoir une réclamation en paiement de fr. 7373.65 à titre de 13^{ème} salaire pour les années 2005 et 2006 au motif que cette rétribution, pourtant prévue par les usages professionnels de la branche concernée, a été supprimée par l'employeur sans justification.

Les débats ont montré que l'employeur avait souhaité remplacer le 13^{ème} salaire, prévu à l'art. 6 des usages professionnels genevois des garages, par un système de prime qui, dans la situation la moins favorable, ne pouvait être inférieur au 13^{ème} salaire précédemment versé, et, dans la situation plus favorable, pouvait excéder cette rétribution annuelle. En l'espèce, le travailleur a reçu, pour l'année 2005, des primes s'élevant à fr. 4844.25 alors que son 13^{ème} salaire s'élevait à fr. 4000.- ; pour la période du 1^{er} janvier au 31 octobre 2006, le total des primes perçues s'élève à fr. 3730.45 alors que le 13^{ème} salaire prorata temporis se serait élevé à fr. 3370.85. La nouvelle réglementation, au demeurant décrite dans les contrats de travail des intéressés, est ainsi conforme aux usages professionnels genevois des garages en prévoyant une rétribution annuelle au moins égale au 13^{ème} salaire.

La Cour d'appel ne peut retenir l'argumentation de l'appelant selon laquelle cette rétribution viendrait en sus du 13^{ème} salaire qui se cumulerait avec les primes ainsi versées aux employés. Une telle interprétation ne peut être retenue par la Cour d'appel. D'une part, le nouveau contrat de travail ne fait plus référence à un 13^{ème} salaire mais à un système de prime intitulé « clause de rémunération variable » dont les modalités d'octroi sont définies dans la convention ; d'autre part, l'intégration de cette prime dans la rémunération des employés a fait l'objet de diverses discussions entre la direction et les collaborateurs qui ont compris, à l'instar de T_____, ce nouveau mode de rémunération.

En l'espèce, les primes versées pour les deux années concernées couvrent la contrevaletur d'un 13^{ème} salaire de telle sorte que la réclamation de l'appelant sera sur ce point rejetée.

* COUR D'APPEL *

5. T_____ réclame enfin une somme de fr. 3682.- au titre d'indemnités journalières de l'assurance maladie au motif qu'il a été en incapacité de travail dès le 23 octobre 2006 et qu'il aurait néanmoins exercé son activité professionnelle.

La réclamation de l'appelant n'a aucune substance. Ce dernier a en effet perçu l'intégralité de son salaire pendant la période où il bénéficiait d'un certificat médical dont il n'a pas voulu se prévaloir. Il n'a subi aucune diminution de son salaire du chef de sa situation de santé et ne peut donc réclamer, en sus de son salaire, les indemnités journalières qui visent à compenser une perte de rémunération. Sa réclamation sera rejetée et le jugement sera également confirmé sur ce point.

PAR CES MOTIFS

La Cour d'appel des prud'hommes, Groupe 1,

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté par T_____ contre le jugement du Tribunal des prud'hommes du 23 août 2007 dans la cause C/2412/2001-1.

Déclare recevable l'appel incident interjeté par E_____ SA.

Au fond :

Confirme ce jugement.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Le greffier de juridiction

Le président