



E _____
Dom. élu: Me Claude ABERLE
Route de Malagnou 32
1208 Genève

Partie appelante

Monsieur T _____
Dom. élu: Syndicat UNIA
Madame Céline FORNEY
Chemin Surinam 5
Case postale 288
1211 Genève 13

Partie intimée

D'une part

D'autre part

ARRÊT

du 31 octobre 2007

Mme Marguerite JACOT-DES-COMBES, présidente

Mmes Rosemarie PASQUIER et Jocelyne TAUXE, juges employeurs

MM. Pascal FOUVY et Riccardo RIZZO, juges salariés

Mme Carola MASSATSCH, greffière d'audience

EN DROIT

Par acte du 30 avril 2007, E_____ (ci-après E_____) appelle d'un jugement rendu le 29 mars 2007 et notifié par plis du même jour, aux termes duquel le Tribunal des Prud'hommes, groupe 1, déclare recevable la demande formée le 9 novembre 2006 par T_____ contre elle, la condamne à payer à celui-ci fr. 13'206.95 brut, sous déduction de fr. 693 fr., ce avec intérêts à 5% l'an dès le 9 novembre 2006, invite la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales, légales et usuelles et déboute les parties de toute autre conclusion.

L'appelante conclut, ce jugement étant mis à néant, au rejet de la demande.

L'intimé conclut à la confirmation du jugement attaqué.

Les éléments suivants résultent du dossier:

- A. E_____ est une société en nom collectif avec siège à Genève, qui a pour but social le commerce et la réparation de motos, de scooters et des accessoires s'y rapportant. L'enseigne du magasin précise que celui-ci est concessionnaire de la marque Honda; toutefois, E_____ effectue également des réparations sur des motos d'autres marques.

Par contrat de travail du 23 août 2005, E_____ a engagé T_____ en qualité de mécanicien sur motos, à dater du 1^{er} septembre 2005.

Le salaire mensuel brut convenu était de fr. 5'400.-, versé douze fois l'an. Le délai de résiliation était fixé à deux mois dès la deuxième année de service.

Outre l'intimé, travaillaient pour l'appelante les deux associés, soit E_____, ainsi qu'un autre mécanicien, soit X_____.

- B. E_____ admet que la qualité du travail de T_____ a toujours donné satisfaction.

Des tensions sont toutefois apparues entre les parties: ainsi, E_____ reproche à T_____ d'avoir, en tout cas depuis le 17 mai 2006, refusé de réparer des motos autres que des Honda, ce qui selon elle a créé des difficultés et provoqué des jalousies "entre collègues", à savoir entre T_____ et l'autre mécanicien,

X_____ ; ce dernier n'a toutefois pas confirmé ce dire; au contraire, il a estimé que le refus de l'intimé était justifié, lorsque l'entreprise ne disposait pas de pièces ou d'outils adaptés à ces marques (tém. X_____). E_____ reproche également à T_____ d'avoir eu une attitude irrespectueuse à l'égard de Y_____, allégués qui n'ont toutefois pas été confirmés par l'unique témoin entendu (tém. X_____) et qui ne sont étayés par aucun autre élément du dossier. Elle lui reproche enfin d'avoir, nonobstant de réitérées demandes, continué à fumer des cigarettes devant la porte de l'atelier, et d'avoir dénigré des motos autres que Honda tant auprès de Y_____ que de la clientèle. Sur ce dernier point, T_____ admet qu'il lui est arrivé de conseiller à des propriétaires de motos autres que Honda de s'adresser à un concessionnaire de leur marque.

T_____, de son côté, admet avoir eu avec Y_____ des "explications parfois vives" et dit avoir été agacé par les "pressions" de son employeur, tendant en particulier à lui imposer un rythme de travail trop rapide et à lui faire réparer des motos de marque autre que Honda, nonobstant l'absence d'outils et de pièces adaptées, ainsi que par la propension de Y_____ à laisser ouverte la porte de l'atelier donnant sur la rue, ce qui l'obligeait à travailler dans le bruit.

Sur le sujet, le témoin X_____ a confirmé que l'ambiance de travail entre lui et son collègue était bonne, que l'appelante insistait pour que les temps de réparation indiqués par les constructeurs soient respectés et que Y_____ laissait fréquemment la porte de l'atelier ouverte, même sans nécessité.

L'appelante allègue avoir averti plusieurs fois oralement l'intimé de ce qu'elle ne tolérait pas son attitude, respectivement lui avoir fait des "critiques fondées sur son travail, soit son refus de s'occuper d'autres marques, sur son attitude et son comportement". Ce dire n'est étayé d'aucun élément probant. Plus spécifiquement, Y_____ a expliqué avoir, avant le licenciement, donné une fois un avertissement à l'intimé "au sujet d'une histoire de travail, un petit truc"; l'intimé aurait alors posé ses outils et quitté l'atelier. Y_____ dit l'avoir rattrapé dans la rue et lui avoir proposé un repas commun pour discuter, proposition que l'intimé aurait refusée; cet incident n'est pas contesté.

En tout état, l'appelante admet que les difficultés ont commencé en mai 2006, lorsque l'intimé a refusé de travailler sur des motos de marque autre que Honda; toutefois, "les choses allaient encore entre nous, cela allait".

C. En août 2006, l'intimé a été en incapacité de travail pendant 9 jours pour causes

médicales. Durant cette absence, il a été remplacé (tém. X_____).

Le 17 octobre 2006, T_____, alors qu'il travaillait dans l'atelier, a "claqué" la porte de l'atelier, qui était demeurée ouverte. Le verre "securit" de ladite porte s'est alors étoilé, sans que des éclats de verre ne giclent, et a ensuite dû être remplacé, pour un coût de fr. 693.-.

T_____ explique avoir été "à bout" et avoir été agacé par le fait que la porte de l'atelier était à nouveau demeurée ouverte; il affirme n'avoir pas eu l'intention de briser la porte, s'être excusé immédiatement de son geste et avoir offert de prendre les frais de réparation à sa charge.

Ces derniers allégués sont contestés par l'appelante, qui soutient que l'intimé a claqué violemment la porte, si violemment que la vitre a "volé en éclats". Selon elle, la concierge de l'immeuble qui habite au-dessus a sursauté au point de penser qu'une explosion se serait produite et une cliente qui venait récupérer sa moto a été effrayée.

X_____, présent dans l'atelier, déclare n'avoir pas vu les faits, mais avoir uniquement entendu le bruit de la porte, bruit qui ne l'a toutefois pas effrayé. L'appelante n'a pas sollicité l'audition de la concierge de l'immeuble et de la cliente qui aurait assisté aux faits.

Y_____ dit avoir alors eu peur, du fait que T_____ mangeait tous les jours à l'atelier avec lui et il craignait qu'il n'en vienne aux mains. Il a alors, le jour-même, licencié oralement T_____, avec effet immédiat. Les déclarations de T_____, selon lesquels Y_____ lui aurait alors dit de quitter l'atelier, mais "qu'il lui paierait ses deux mois" ne sont confirmées par aucun élément du dossier.

- D. Par courrier du 26 octobre 2006, E_____ a confirmé le licenciement immédiat, motivant sa décision par le refus de l'intimé d'effectuer des travaux sur des véhicules n'étant pas de marque Honda, les critiques émises sur la gestion de l'entreprise auprès de la clientèle et la perte de maîtrise de ses nerfs, dont il avait fait preuve en cassant la porte d'entrée de l'atelier. Ainsi, l'intimé était informé qu'un décompte de son salaire avait été établi jusqu'au 17 octobre 2006, que ses jours de vacances avaient été pris en compte, enfin que le prix de remplacement de la vitre de l'atelier avait été déduit.

Tant devant les premiers juges que devant la Cour, l'appelante admet toutefois que

sa décision était motivée par la violence dont avait fait preuve l'intimé en brisant la vitre de la porte de l'atelier.

Le 2 novembre 2006, T_____ a contesté le caractère justifié du licenciement avec effet immédiat, disant ne pas connaître la raison de celui-ci. Il a en outre réclamé le paiement de son salaire d'octobre à décembre 2006 et une indemnité pour vacances non prises au prorata temporis.

Il n'est pas contesté que le salaire de T_____ lui a été versé jusqu'au 17 octobre 2006, sous déduction du coût de remplacement de la vitre brisée. C'est ainsi un montant de fr. 2'993.05 sous déduction de fr. 693.- qui lui a été versé à ce titre. S'ajoutait à ce montant une indemnité pour vacances non prises, calculée au prorata temporis jusqu'au 17 octobre 2007.

- E. La présente demande en paiement a été déposée le 9 novembre 2006 au greffe de la Juridiction des prud'hommes, T_____ réclamant à E_____ fr. 16'200.-, correspondant au salaire des mois d'octobre à décembre 2006, plus intérêts moratoires. Il a également réclamé la délivrance d'un certificat de travail, poste de la demande à laquelle il a toutefois renoncé par la suite.

A l'appui de sa position, il a en particulier fait valoir que son geste "de mauvaise humeur" s'inscrivait dans un climat de pression et qu'il s'en était immédiatement excusé, offrant de prendre à sa charge le coût de réparation de la vitre.

E_____ a conclu au rejet de la demande, faisant valoir en résumé que le licenciement immédiat était justifié, compte tenu des circonstances.

- F. Le Tribunal des Prud'hommes a en résumé retenu que certes, le geste de l'employé était critiquable. Toutefois, il ne justifiait pas le licenciement immédiat, en l'absence d'avertissement préalable. Il en était de même du refus de l'employé d'effectuer des réparations sur des motos de marques autres que Honda.

Les arguments des parties en appel seront repris ci-après dans la mesure utile.

EN DROIT

1. L'appel a été déposé dans le délai et suivant la forme prescrite. Il est dès lors recevable.

La cognition de la Cour est complète.

2. L'appelante conteste le caractère injustifié du congé immédiat donné le 17 octobre 2006.

2.1. Aux termes de l'art. 337 al. 1 1ère phrase CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Doivent notamment être considérées comme tels 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; 127 III 351 consid. 4a et les références). D'après 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 malgré un avertissement (ATF 130 III 28 consid. 4.1, 213 consid. 3.1; 129 III 380 consid. 2.1). Eu égard à la diversité des situations envisageables, le Tribunal fédéral a refusé de poser des règles rigides sur le nombre et le contenu des avertissements qui doivent précéder un licenciement immédiat. Il a rappelé que ce n'est pas l'avertissement en soi, fût-il assorti d'une menace de résiliation immédiate, qui justifie un tel licenciement, mais bien le fait que l'attitude du travailleur ne permet pas, selon les règles de la bonne foi, d'exiger de l'employeur la continuation des rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé. Ce comportement pourra certes résulter de la réitération d'actes contraires aux obligations contractuelles, mais savoir s'il y a gravité suffisante à cet égard restera toujours une question d'appréciation (ATF 127 III 153 consid. 1c).

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs permettant de mettre un terme immédiat au contrat de travail (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; 127 III 351 consid. 4a; 116 II 145 consid. 6a).

Il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'en établir l'existence (art. 8 CC).

2.2. En l'espèce, la lettre de licenciement motive le congé par le refus de l'employé d'effectuer des travaux sur des véhicules n'étant pas de marque Honda, les critiques émises sur la gestion de l'entreprise auprès de la clientèle et la perte de maîtrise de ses nerfs, dont il avait fait preuve en cassant la porte d'entrée de l'atelier. Dans la présente procédure, et plus spécifiquement devant la Cour, le représentant de l'appelante a toutefois clairement indiqué que, nonobstant le refus de l'intimé de réparer des motos autres que des Honda (refus que le témoin X_____, qui travaille dans la branche, considère comme justifié, lorsqu'il était lié au manque d'outillage et/ou de pièces adaptées), les qualités de mécanicien de l'intimé lui donnaient satisfaction et que le maintien des rapports de travail demeurait possible ("les choses allaient encore entre nous, cela allait"), enfin que la décision de licenciement était motivée par le bris de la porte survenu le 17 octobre 2006; le geste de l'intimé lui avait en effet fait peur, du fait que l'intimé mangeait tous les jours à l'atelier avec lui et il craignait qu'il n'en vienne aux mains. La Cour tient dès lors pour acquis que le motif du licenciement réside dans le comportement adopté par l'intimé le 17 octobre 2006.

Sur le sujet, force est de constater avec les premiers juges que le fait d'"étoiler" le verre securit d'une porte en claquant celle-ci, même si un tel acte n'est pas acceptable de la part d'un travailleur, ne constitue pas un comportement susceptible de rompre définitivement le rapport de confiance de manière telle que la poursuite des relations de travail ne pourrait perdurer jusqu'à l'expiration du délai normal de congé, ceci en l'absence d'avertissements antérieurs. Sur ce dernier point, la Cour relève que l'appelante a échoué à établir l'existence tant d'actes antérieurs d'agressivité ou de violence que d'avertissement(s) préalable(s). En particulier, l'incident dont l'existence est admise (cf. litt. D de la partie En fait, avant dernier alinéa in fine) ne dénote aucune agressivité ou acte de violence imputables à l'intimé. En outre, même si le représentant de l'appelante affirme que le geste de l'intimé lui a fait peur, parce ce dernier mangeait avec lui à midi à l'atelier et qu'il craignait qu'il "n'en vienne aux mains", il pouvait intimer à celui-ci de quitter l'atelier durant la pose de midi. Au surplus, l'appelante reconnaît que le refus de l'intimé de réparer des motos autres que Honda n'a pas été le motif du licenciement, et il n'a pas été établi que l'intimé ait dénigré ou critiqué la "gestion de l'entreprise" auprès de clients.

Les premiers juges ont ainsi avec raison retenu que le licenciement immédiat était injustifié et que l'intimé pouvait dès lors prétendre au paiement de son salaire

pendant le délai de congé, soit à fr. 13'206.95 assortis d'intérêts moratoires à 5% l'an dès le 9 novembre 2006 (fr. 5'400.- x 3 mois), moins fr. 2'993.05, montant versé pour la période du 1^{er} au 17 octobre 2006, dont à déduire fr. 693.- net, correspondant au coût de réparation de la vitre brisée.

3. L'appel est infondé, ce qui conduit à la confirmation de la décision attaquée.

Compte tenu du montant litigieux, la procédure reste gratuite.

PAR CES MOTIFS

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

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté par E_____ contre le jugement TRPH/251/2007, rendu le 29 mars 2007 par le Tribunal des Prud'hommes, groupe 1, dans la cause C/27142/2006-1.

Au fond :

Confirme ce jugement.

Dit que la procédure est gratuite.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

La greffière de juridiction

La présidente