



E _____ SA
Dom. élu : Me Pierre BANNA
Place des Philosophes 8
1205 GENEVE

Monsieur T _____
Dom. élu: Me Anna SOUDOVTSEV-
MAKAROVA
Boulevard Georges-Favon 24
1204 GENEVE

Partie appelante

Partie intimée

D'une part

D'autre part

ARRET

du 21 avril 2005

Mme Renate PFISTER-LIECHTI, présidente

Mmes Johanna HARRY et Maria UNTERNAEHRER, juges employeurs

MM. Pascal FOUVY et Jorge SANCHEZ, juges salariés

M. Raphaël KLEMM, greffier d'audience

EN FAIT

- A. Par jugement du 30 juin 2004, notifié le 7 octobre 2004, le Tribunal des prud'hommes a condamné E_____SA à verser à T_____ la somme brute de 11'166 fr. 30, avec intérêt à 5 % dès le 26 novembre 2003, et la somme nette de 5'280 fr., avec intérêt à 5 % dès le 26 novembre 2003, a invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles et a débouté les parties de toutes autres conclusions.

Ce faisant, le Tribunal a considéré que le licenciement de T_____, pour justes motifs, prononcé le 26 novembre 2003 (recte : le 25 novembre 2003) n'était pas justifié, de sorte que l'employé avait droit au paiement de son salaire jusqu'au prochain terme de résiliation, soit fin février 2004, sous déduction toutefois du salaire réalisé en février 2004 en 4'673 fr. 70, ainsi qu'à une indemnité à concurrence d'un mois de salaire.

- B. Par acte déposé au greffe de la juridiction des prud'hommes en date du 9 novembre 2004, E_____SA a appelé de ce jugement, concluant à son annulation et au déboutement de T_____ de toutes ses prétentions.

E_____SA a fait valoir que les motifs du licenciement résidaient dans les abus d'alcool répétés de son employé dans l'accomplissement de son travail et que c'était à tort que les premiers juges avaient retenu que la réalité de ces abus durant les jours précédents le licenciement n'avait pas été établie. Elle n'a en revanche pas contesté les calculs auxquels le Tribunal des prud'hommes s'était livré, s'agissant de la détermination du salaire dû pendant le délai de préavis.

Par mémoire du 10 décembre 2004, T_____ a formé appel incident, concluant à l'annulation du jugement dans la mesure où celui-ci a statué à propos de l'indemnité pour résiliation injustifiée et sollicitant la condamnation de E_____SA à lui verser un montant net de 15'840 fr., avec intérêt à 5 % dès le 26 novembre 2003, le jugement devant être confirmé pour le surplus. Sur appel principal, T_____ a conclu au déboutement de E_____SA de toutes ses conclusions.

T_____ n'a pas remis en cause l'appréciation du Tribunal des prud'hommes quant au fait que le licenciement avec effet immédiat avait été prononcé le 25 novembre 2003, pas plus que les calculs du salaire auquel il avait droit durant le délai de résiliation.

Sur appel incident, E_____SA a conclu au rejet de celui-ci.

L'argumentation des parties sera examinée ci-après, dans la mesure utile.

C. Les faits pertinents suivants ressortent du dossier soumis à la Cour d'appel :

- a. E _____ SA, fondée en juillet 1997, au capital social de 100'000 fr., dont le siège social est à Plan-les-Ouates (Genève), a pour but toutes opérations liées à des travaux de construction, spécifiquement dans le domaine immobilier, à l'exclusion de toute acquisition d'immeubles en Suisse. La société a pour administrateur unique A _____, et pour directeurs B _____ et C _____.

L'équipe de maçonnerie de l'entreprise comportait, à l'époque des faits, quatre personnes, le directeur C _____ et le contremaître compris.

- b. Le 1^{er} février 2001, T _____ a été engagé par E _____ SA, avec effet immédiat, en qualité de chef d'équipe, moyennant un salaire mensuel brut de 5'110 fr., porté par la suite à 5'280 fr., plus 19 fr. 50 par jour à titre d'indemnité de déplacement et de repas. Le temps d'essai a été fixé à 2 mois et le contrat a été soumis à la convention collective applicable dans le bâtiment.

Par courrier du 19 septembre 2001, T _____ a donné sa démission « pour incompatibilité d'humeur » et a sollicité à être dispensé du délai de préavis.

E _____ SA a répondu le 24 septembre 2001 en indiquant que T _____ avait quitté son travail le 14 septembre précédent et que sa démission prenait donc effet à cette date. Le dernier salaire lui serait versé ainsi que le 13^e salaire pro rata temporis.

T _____ a finalement repris son activité au sein de l'entreprise courant octobre 2001. Selon lui, C _____ était venu le chercher alors que, selon E _____ SA, elle l'avait repris moyennant engagement de sa part de résoudre ses problèmes d'alcool.

Par courrier du 7 avril 2003, E _____ SA a sommé T _____ de reprendre immédiatement son travail, faute de quoi il serait licencié en application de l'article 337 CO pour abandon de son poste. Il était encore indiqué que l'employé était absent sans motifs depuis le 31 mars 2003 et qu'il n'était plus couvert par D _____ Assurances.

Par lettre signature du 14 avril 2003, E _____ SA a résilié le contrat de travail de T _____ avec effet au 30 juin 2003, pour des raisons économiques. Selon les explications de l'administrateur de E _____ SA au Tribunal des prud'hommes, ces motifs avaient été mentionnés pour ne pas causer du tort à l'employé, les vraies raisons résidant dans les problèmes

récurrents d'alcool de l'intéressé. Toutefois, à la demande de T _____, C _____ avait repris ce dernier moyennant promesse de modifier son attitude vis-à-vis de l'alcool. T _____, dans sa demande en justice, s'est borné à dire à propos de cet incident qu'après un tour de table avec son supérieur, les rapports de travail avaient été maintenus.

- c. Dans l'après-midi du 25 novembre 2003, s'est produit un incident en rapport avec l'installation d'un échafaudage, incident dont les circonstances sont partiellement litigieuses. C _____ a fait des remontrances à T _____, de sorte que ce dernier a manifesté sa volonté de quitter le chantier considérant qu'il avait besoin de quelques jours de vacances. C _____ lui a lors dit que, s'il quittait les lieux, il le licencierait. T _____ est alors effectivement parti.

Comme dit plus haut, il n'est plus contesté en appel que C _____ a effectivement licencié immédiatement T _____ en fin d'après-midi du 25 novembre 2003.

- d. Dans une lettre datée du 1er décembre 2003, adressée à son employeur, T _____ s'est plaint d'avoir à subir les excès d'humeur de C _____. Ainsi, le 25 novembre 2003, il avait demandé à ce dernier s'il pouvait prendre trois jours de vacances, car il avait besoin de repos en raison de douleurs à l'épaule gauche. C _____ s'était mis en colère et lui avait dit qu'il prendrait des vacances quand lui le déciderait. Son quotidien de travail était fait d'insultes et d'humiliations de la part de C _____ qui le traitait de « bougnoul, bon à rien, tête de con » etc. Ainsi, pour avoir répondu à ces insultes, C _____ lui avait fait comprendre qu'il serait licencié sur-le-champ, décision qu'il refusait.

Par courrier du 2 décembre 2003, confié à la société G ____, E _____ SA a rappelé à T _____ le congé qui lui avait été signifié pour le 30 juin 2003 et le fait qu'elle l'avait rétabli dans son poste pour des raisons sociales, à la condition que son travail donne entière satisfaction et qu'il n'y ait plus de problèmes d'alcool. Or, courant novembre 2003, d'une part, son travail n'avait pas donné satisfaction à C _____ *«et de plus, il semblerait que vos problèmes liés à l'alcool ont resurgi et se répercutent sur votre humeur et la qualité de votre travail, ainsi que sur la sécurité du chantier.»* Et E _____ SA de souligner que la consommation d'alcool était prohibée sur les chantiers mais que, malgré les nombreux avertissements qui lui avaient été adressés par C _____, il n'avait pas modifié son comportement, raison pour laquelle son licenciement immédiat avait été prononcé le 25 novembre 2003, décision qui était confirmée, la consommation d'alcool au travail constituant une faute très grave.

- e. Au cours de l'instruction à laquelle le Tribunal des prud'hommes a procédé, l'administrateur de E _____ SA a déclaré avoir été au courant des

frictions entre C _____ et T _____, mais qu'il ne s'était jamais mêlé de leurs problèmes. Il avait su que T _____ avait eu deux retraits du permis de conduire. Concernant le licenciement, il savait que le ton était monté entre les deux hommes et que C _____ avait licencié T _____, décision qu'il n'avait fait qu'avaliser. Plusieurs mois auparavant, C _____ lui avait indiqué qu'au vu de l'engagement de T _____ de ne plus boire d'alcool, il l'avait gardé à son poste de travail. Il avait d'ailleurs préparé une lettre de licenciement au début de l'été 2003, mais lors d'une discussion entre C _____ et T _____, ce dernier s'était engagé à ne plus boire, sous peine d'être licencié avec effet immédiat. A son avis, le licenciement n'était pas dû au fait que T _____ avait demandé à prendre des vacances, mais à la consommation d'alcool de l'intéressé.

Selon le témoin F _____, maçon, il était effectivement arrivé que T _____ consommât de l'alcool sur le chantier, «mais comme tout le monde», et il était même arrivé qu'il soit ivre, mais «pas tous les jours et pas plus que tout le monde». Il ne savait pas si la qualité du travail de T _____ s'était ressentie en raison de cette consommation d'alcool. T _____ avait abandonné trois fois son poste et il lui était arrivé de partir en laissant son travail «en plan». A ces occasions, T _____ n'était plus venu travailler pendant plusieurs jours, voire pendant une à deux semaines. L'après-midi du 25 novembre 2003, T _____ avait dit à C _____ qu'il voulait prendre des vacances. C _____ avait refusé en disant qu'il avait besoin de T _____. Ce dernier avait alors déclaré: «si c'est comme cela, je pars ».

D'après B _____, T _____ avait consommé de l'alcool sur le chantier à l'heure du casse-croûte, mais aussi pendant la journée, à son avis plus que les autres. T _____ s'était montré désobligeant vis-à-vis de C _____. Il considérait qu'il s'agissait là de frictions caractérielles. Le 25 novembre 2003, T _____ avait consommé de l'alcool à midi. Durant l'après-midi, C _____ lui avait fait une remarque concernant le travail de montage d'un échafaudage, ce qui avait entraîné un conflit, mais il ne savait pas si l'alcool avait joué un rôle. Selon son appréciation, le licenciement était motivé par les abus d'alcool et les divers conflits que T _____ avait eus avec C _____, conflits qui n'étaient pas nécessairement liés à l'alcool.

C _____ a déclaré que T _____ avait bien travaillé durant les deux premiers mois de son engagement, mais que, par la suite, son travail était devenu «convenable». La consommation d'alcool changeait l'humeur de T _____, qui n'était plus la même personne quand il avait bu. Il était arrivé que T _____ quitte sa place de travail pour ne plus revenir pendant plusieurs jours, raison pour laquelle il l'avait licencié, puis repris à plusieurs reprises. Ainsi, le licenciement prononcé en avril 2003 n'avait rien

eu à voir avec des problèmes économiques, mais avait été motivé par la problématique de l'alcool. Le 25 novembre 2003, il avait reproché à T_____ de trop boire et de se montrer négatif vis-à-vis des autres ouvriers. Ses exigences vis-à-vis de T_____ étaient plus importantes du fait que ce dernier était contremaître et devait donc montrer l'exemple. Ce n'était pas parce que T_____ avait demandé à pouvoir prendre des jours de vacances qu'il l'avait licencié, mais cette demande avait contribué à sa décision, vu l'attitude de l'intéressé de toujours partir, puis de revenir.

- f. Le témoin H_____, employé de E_____ SA durant six ans jusqu'au mois de juin 2004, entendu en appel seulement, a déclaré qu'il se souvenait bien de l'incident qui s'était produit la veille du jour où T_____ n'était plus venu travailler. Il était alors en train de monter un échafaudage avec T_____ dans un terrain boueux. Un tel travail aurait normalement dû être fait par trois personnes. C_____ travaillait pour sa part avec un autre ouvrier. A un moment donné, C_____ était intervenu et leur avait reproché de faire du travail de « merde », motif pris de ce que l'échafaudage n'était pas d'aplomb. Comme le travail de montage n'était pas terminé, le ton était monté entre C_____ et T_____, lequel avait mal à l'épaule et avait demandé à pouvoir prendre des jours de congé. C_____ s'était énervé et avait répondu qu'il déciderait seul d'octroyer ou non des congés. À un moment donné, T_____ s'était assis, tandis que C_____ avait appelé l'administrateur de la société auquel il avait demandé de se « débrouiller » pour que T_____ ne revienne plus sur le chantier, car il ne voulait plus de lui. Ce jour-là, T_____ n'était pas pris de boisson, mais tout le monde avait bu un ou deux verres de vin en mangeant à midi. Concernant l'état d'énervement de T_____ lors de cet incident, le témoin a indiqué qu'ils avaient travaillé toute la journée, que tous étaient fatigués et que C_____ avait, à plusieurs reprises, fait des remarques désagréables. Selon le témoin, T_____ avait été licencié à cause de ses problèmes relationnels avec C_____.

EN DROIT

1. Les appel et appel incident sont recevables pour avoir été déposés dans les forme et délai prévus par la loi (art. 59 de la loi sur la juridiction des prud'hommes).

2. a. L'article 337 al. 1 CO prévoit que tant l'employeur que le travailleur peut 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/e 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, selon lesquelles le licenciement avec effet immédiat est « l'ultima ratio » et que l'employeur en particulier ne peut y recourir que si la continuation des rapports de travail ne peut plus raisonnablement être exigée.

Il ne fait pas de doute que des abus d'alcool répétés sur le lieu de travail, de surcroît de la part d'un chef d'équipe d'une entreprise active dans la construction, sont de nature à ruiner le lien de confiance avec l'employeur, ne fût-ce que pour des raisons de sécurité compte tenu de l'obligation de l'entreprise de veiller à la protection de l'intégrité physique du personnel en général, et peuvent donc justifier, moyennant un avertissement préalable, un renvoi sans délai.

- b.** En l'espèce, la situation n'est pas simple à apprécier.

Les enquêtes ont fait apparaître, s'agissant de la consommation d'alcool durant le travail, qu'elle était pour le moins tolérée, et l'employeur n'a pas établi qu'il aurait donné à son personnel des instructions claires - d'abstention - en la matière.

D'autre part, s'il doit être considéré comme établi que l'employé avait bien des problèmes d'alcool, d'autres problèmes se sont posés au cours de la relation contractuelle, tels des abandons de poste, suivis d'absences parfois prolongés, par l'employé, sans que l'on sache s'il y avait un lien entre eux. A cet égard, c'est certainement à bon droit que l'employeur fait valoir qu'il est difficile d'exiger un comportement correct de l'ouvrier ordinaire, si le chef d'équipe donne le mauvais exemple. Il ressort toutefois des pièces du dossier qu'il y avait également, entre T_____ et C_____, des problèmes relationnels avec des excès de langage blessants, de part et d'autre.

Dès lors que l'employé avait été mis en garde, plus d'une fois, qu'il n'avait pas le droit de quitter son poste et, à plus forte raison, de s'absenter pour des périodes plus ou moins longues, un nouveau comportement de ce type aurait pu justifier un renvoi immédiat, sans nouvel avertissement.

De même, un état d'ivresse avéré de l'employé sur un chantier aurait pu à juste titre être sanctionné par un licenciement sans délai.

Ces considérations générales mises à part, il faut néanmoins constater que les circonstances ayant présidé à la décision de licenciement prise oralement

par C _____, en fin d'après-midi du 25 novembre 2003, et ultérieurement ratifiée par l'administrateur de l'entreprise, ne sont pas aussi claires.

En effet, selon les déclarations crédibles du témoin H _____, qui a travaillé au service de E _____ SA pendant plusieurs années, l'employé n'avait bu que modérément le jour en question, soit un ou deux verres de vin lors du repas de midi, comme tous les autres. Si le ton était monté entre C _____ et T _____, c'était en raison des critiques virulentes et peu appropriées – en fin de journée et alors que les conditions de terrain étaient difficiles - du premier à propos du travail accompli par l'équipe formée du témoin et de son chef direct, travail au demeurant non terminé au moment de l'intervention de C _____. Ce dernier a d'ailleurs admis, lors de son audition, qu'il lui était arrivé de s'exprimer de manière pour le moins rude, ce que d'autres témoins ont confirmé.

Le témoin H _____ a encore rapporté l'entretien téléphonique auquel il avait assisté, au cours duquel C _____ avait demandé à A _____ de faire en sorte que l'employé ne puisse plus revenir. La réalité de cet entretien a d'ailleurs été confirmée par A _____, ce qui accroît la crédibilité du témoignage de H _____, dans la mesure où l'administrateur de E _____ SA a déclaré qu'il avait ratifié le licenciement prononcé oralement par C _____ en se fiant aux dires de ce dernier concernant le déroulement de l'incident.

Le courrier de T _____ du 1er décembre 2003, donc écrit avant la réception de la confirmation du licenciement datée du 2 décembre 2003, confirme que l'incident ou du moins la fin de celui-ci avait eu pour objet la demande de l'employé de prendre quelques jours de congé et non pas sa consommation prétendument excessive d'alcool ce jour-là.

Il s'avère donc que l'employeur a motivé sa décision de renvoi immédiat par un problème posé par l'employé, qui existait certes, mais qui n'était pas actuel le jour en question.

Dans ces circonstances, la conclusion à laquelle les premiers juges sont parvenus n'est pas critiquable dans son résultat, les conditions strictes pour une résiliation d'un contrat de travail pour de justes motifs n'étant pas réalisées.

Le jugement entrepris doit donc être confirmé dans la mesure où il a alloué à l'employé le salaire afférent à la durée du préavis de résiliation, déduction faite de ses gains durant cette période.

- 3. a.** Conformément à l'article 337c al. 3 CO, le juge peut condamner l'employeur, qui a résilié le contrat de travail avec effet immédiat sans que

de justes motifs ne soient démontrés, à verser à l'employé/e une indemnité - supplémentaire - d'un montant adapté aux circonstances du cas d'espèce, sans toutefois que cette indemnité ne puisse excéder six mois de salaire. L'octroi d'une telle indemnité ne peut être refusé que dans des cas exceptionnels (Rehbinder, Schweizerisches Arbeitsrecht, 150, Stämpfli, 1999, ch. 158 et jurisprudences citées), mais il peut être tenu compte de la faute concomitante de l'employé par application analogique de l'article 44 CO (ATF 120 II 243).

- b. En l'espèce, la décision des premiers juges de fixer l'indemnité à un mois de salaire est également appropriée.

En effet, l'employé a largement contribué à la dégradation des rapports de travail et la situation conflictuelle existant de ce fait entre lui et son supérieur hiérarchique ne pouvait que déboucher à brève échéance sur une résiliation du contrat de travail.

L'appel incident sera donc rejeté et le jugement intégralement confirmé.

4. Les parties supporteront les frais qu'elles ont pu exposer dans le cadre de la procédure d'appel.

PAR CES MOTIFS

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

A la forme :

Déclare recevable les appel et appel incident interjetés par E_____SA et T_____ contre le jugement du Tribunal des prud'hommes du 30 juin 2004 dans la cause C/3722/2004-1.

Au fond :

Confirme ce jugement.

Dit que les parties doivent supporter les frais qu'elles ont pu exposer dans le cadre de la procédure d'appel.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

La greffière de juridiction

La présidente