



Monsieur T _____
Dom. élu : ASSISTA TCS SA
Me Roland BUGNON
Chemin de Blandonnet 4
1214 VERNIER

E _____ SA

Partie appelante

Partie intimée

D'une part

D'autre part

ARRÊT

du 20 juillet 2006

M. Richard BARBEY, président

MM. Pierre-Jean BOSSON et Jean RIVOLLET, juges employeurs

Mme Andrée HOPPE et M. Victor TODESCHI, juges salariés

M. Olivier SIGG, greffier d'audience

EN FAIT

- A. Par contrat du 16 avril 1999 prenant effet le 1^{er} juin de la même année, E_____ SA avec siège à Genève, spécialisée dans le commerce de produits alimentaires notamment d'origine maritime, a engagé T_____ en qualité de chauffeur-livreur-préparateur pour un salaire mensuel brut de 4'200 fr. payable treize fois l'an, porté ultérieurement à 4'800 fr. (pièces 2, 8-9 dem.).

En novembre 2000, l'employeur a délivré un certificat de travail élogieux à l'employé, évoquant sa motivation, son caractère consciencieux, la confiance qu'il méritait, sa ponctualité, enfin les bons rapports qu'il entretenait avec ses supérieurs et ses collègues (pièce 3 dem.).

- B. Le 22 octobre 2003, E_____ SA a adressé un avertissement écrit à T_____. Il lui était reproché ses nombreuses absences, de dix semaines en 2001 pour cause d'accident, de quatre semaines en 2002 pour maladie, de deux jours plus une semaine en 2003 sans justification et depuis le 12 octobre en raison d'un accident. Vu la conjoncture et la taille de l'entreprise, qui employait cinq chauffeurs à plein temps, la situation ne pouvait plus être tolérée. Une nouvelle absence contraindrait donc l'employeur à licencier l'intéressé (pièce 7 déf.).

Dans la nuit du vendredi 4 au samedi 5 juin 2004, T_____ a été renversé par un véhicule, dans le passage des Bossons à proximité du pont Butin, alors qu'il s'était engagé sans regarder sur la chaussée au niveau d'un passage de sécurité. La prise de sang effectuée une heure plus tard sur la victime a révélé un taux d'alcoolémie de 2,12 o/oo. Choqué par l'accident, T_____ a téléphoné à son employeur, qui l'a autorisé à rester chez lui le lundi et à revenir à son travail le mardi 8 juin 2004 (pièce 1 déf.; pv du 9.3.2006 p. 2).

Le 14 juillet 2004 vers 21 h., l'employé a été interpellé par la police, alors qu'il circulait au volant d'un véhicule en étant pris de boisson et qu'il avait causé un accident. E_____ SA est intervenue une semaine plus tard auprès du Service des automobiles, en invoquant les impératifs professionnels de son collaborateur, pour que son permis de conduire ne lui soit pas retiré durant une

trop longue période; il était aussi souligné qu'il avait décidé de suivre des cours de prévention contre la prise d'alcool. Après le prononcé du retrait du permis pour une durée de quatre mois, des tâches de manutention et de vérification lui ont été confiées (pièces 2-5 déf.; pv du 19.7.2005 p. 2).

Le matin du vendredi 27 août 2004, alors qu'il devait commencer son travail à 6h00, qu'il ne s'était pas présenté chez E_____ SA et que son supérieur hiérarchique A_____ avait téléphoné, T_____ est arrivé ivre au travail, puis a eu une altercation avec la secrétaire de l'entreprise, B_____. Constatant son état, A_____ l'a invité à regagner son domicile. Vers 9h00 il a téléphoné à son épouse et indiqué qu'il resterait lui-même sur place jusqu'à 16h00. L'employé n'est pas revenu, puis ne s'est pas présenté au travail le lundi 30 août 2004. Par lettre du même jour, E_____ SA l'a licencié avec effet immédiat, en lui reprochant sa dernière ivresse qui suivait le retrait de son permis de conduire. Le lendemain, elle lui a délivré un certificat de travail, qui évoquait sa "satisfaction" quant au travail de "préparateur - chauffeur livreur"(pièces 4-5 dem; pv du 19.7.2005 p. 2).

Par lettre du 7 septembre 2004, ASSISTA TCS est intervenue pour le compte de l'employé auprès de E_____ SA, en contestant l'existence de justes motifs de résiliation et réclamant le paiement du salaire jusqu'au 31 octobre, plus la part du treizième mois et la couverture du droit au vacances. La société a persisté dans la décision prise (pièces 6-7 dem.).

- C. En date du 25 février 2005, T_____ a ouvert action devant le Tribunal des prud'hommes contre E_____ SA, en paiement du salaire de septembre-octobre 2004 (fr. 9'600.-), du treizième salaire *pro rata temporis* (fr. 800.-) et d'une indemnité pour 3,34 jours de vacances (fr. 737.40).

La défenderesse s'est opposée à la demande, se prévalant de l'art. 337 CO. Lors de la deuxième audience de conciliation du 18 avril 2005, elle a proposé de réengager le demandeur aux mêmes conditions que précédemment; la solution envisagée s'est toutefois révélée irréalisable, car l'intéressé avait dans l'intervalle été à nouveau interpellé alors qu'il circulait au volant d'un véhicule sous retrait de permis; son permis lui avait ainsi été retiré pour une durée

indéterminée et il ne le récupérera qu'au mois d'avril 2006 (mém. du 13.5.2005 p. 2; pièce 8 déf.; pv du 19.7.2005 p. 2; du 9.3.2006 p. 2).

Par jugement du 24 octobre 2005 rendu à la suite d'une audience de comparution personnelle, le Tribunal a admis l'existence de justes motifs de résiliation et a débouté l'employé de ses prétentions.

D. T_____ appelle de ce jugement et persiste dans ses conclusions, ainsi que dans son argumentation.

E_____ SA propose la confirmation de la décision attaquée.

Les témoins C_____, D_____ et B_____ ont déposé devant la Cour le 9 mars 2006, en présence des parties.

E. En sus des éléments déjà rappelés, le dossier fait ressortir ce qui suit :

a. Le demandeur a expliqué n'avoir rien bu le 27 août 2004, ni le soir précédent. Ayant très mal aux dents, il avait toutefois appliqué durant la nuit un emplâtre à base de grappa dans sa bouche, pour que la douleur diminue (pv du 19.7.2005 p. 1; du 9.3.2005 p. 3).

A_____ de même que C_____ et D_____, employés de E_____ SA, ont indiqué qu'il était pris de boisson ce matin (pv du 19.7.2005 p. 2; du 9.3.2006 p. 1-2).

b. B_____ n'a pu se prononcer sur cette question.

Selon sa déposition, alors qu'elle était seule, l'employé était arrivé agressif dans son bureau et lui avait demandé avec insistance d'établir une attestation confirmant qu'il n'était pas ivre. L'entretien avait duré un long moment et ses exigences l'avaient perturbée. C_____ était ensuite arrivé et l'appelant s'était calmé (pv du 9.3.2006 p. 3).

c. A la suite du licenciement, T_____ s'est retrouvé au chômage; il a retrouvé un emploi à partir de mai 2006 (pv du 19.7.2005 p. 1; du 9.3.2006 p. 2).

EN DROIT

1. L'appel est recevable, ayant été interjeté dans le délai et suivant la forme prescrits (art. 56 al. 1, 59 LJP).
- 2.1. Selon l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat de travail en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment 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.
- 2.2. La partie, notamment l'employeur, qui entend dénoncer le contrat en application de la norme précitée doit notifier la résiliation aussitôt qu'elle a connaissance du juste motif dont elle entend se prévaloir ou, au plus tard, après un bref délai de réflexion en général de deux à trois jours ouvrables (ATF 127 III 310 consid. 4/b; 130 III 28 consid. 4.4; JAR 2005 p. 191 consid. 9.).

Le licenciement signifié le lundi 30 août 2004, après l'épisode du vendredi 27 août, est intervenu en temps utile.

- 2.3. Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour juste motif doit être admise de manière restrictive. Les faits invoqués doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance, qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur, apprécié au regard des circonstances objectives et des règles de la bonne foi, 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. Par manquement de l'employé, on entend en général la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier le licenciement (ATF 130 III 31 consid. 4.1; 129 III 380 consid. 2; JAR 2005 p. 191 consid. 8.1).
- Conformément à l'art. 8 CC, la preuve du juste motif incombe à la partie ayant dénoncé le contrat (ATF 130 III 213 consid. 3.2).

- 2.4. La consommation de drogue dure ou l'abus de boissons alcooliques sur le lieu de travail n'autorise normalement une résiliation immédiate qu'en cas de récidive après un avertissement (JAR 2003 p. 329; Rep. 1983 p. 100).

La situation doit toutefois être appréciée en considération de la nature de l'activité professionnelle considérée, des responsabilités ou d'autres circonstances telles que la mise à disposition d'un véhicule par l'employeur, suivie d'un accident causé par l'ébriété de l'employé. Un avertissement n'est alors pas toujours nécessaire (STREIFF/VON KAENEL, Arbeitsvertrag, 6^{ème} éd, n. 5/b; AUBERT, 400 arrêts, no 225; JAR 1980 p. 137).

- 2.5. Engagé en 1999 en qualité de chauffeur-livreur-préparateur, l'employé a dans un premier temps donné entière satisfaction comme l'atteste le certificat délivré à l'automne 2000.

Au mois d'octobre 2003, un avertissement écrit lui a été adressé pour de trop fréquentes absences et son attention a été attirée sur le fait que l'entreprise ne pouvait se passer des services des cinq chauffeurs-livreurs en place. Dans la nuit du 4 au 5 juin 2004, ayant bu largement plus que de raison, l'employé a été renversé par une voiture alors qu'il s'était engagé sans regarder sur la chaussée, à l'emplacement d'un passage pour piétons; Ayant averti l'intimée, il n'a pu se présenter au travail le lundi suivant. Six semaines plus tard, la police l'a interpellé avec un taux d'alcoolémie supérieur au taux de 0,8 o/oo autorisé, au volant d'une automobile. L'employeur est intervenu auprès de l'autorité administrative compétente, en invoquant la nécessité de disposer de ses services de chauffeur-livreur et sa volonté de suivre un cours de prévention; son permis de conduire n'en a pas moins été retiré pour quatre mois, ce qui a contraint la défenderesse à l'affecter à des tâches de manutention et de contrôle durant le délai fixé.

Le 27 août 2003 enfin, l'employé ne s'est pas présenté le matin au travail, puis, après un appel téléphonique, est arrivé pris de boisson, comme permettent de le retenir à satisfaction de droit les témoignages concordants et crédibles de D_____ et de C_____. Le motif invoqué par l'intéressé, lié à une rage

de dents soignée au moyen d'un emplâtre buccal imbibé de grappa, ne suffisent pas à expliquer son état le matin. Au regard de l'activité de chauffeur-livreur convenue, ainsi que des évènements des 4-5 juin, puis du 14 juillet 2004, l'intimée était en droit de considérer que les rapports de confiance étaient irrémédiablement rompus. Le licenciement immédiat, même non précédé d'un avertissement, apparaît ainsi valable au regard de l'art. 337 CO.

Bien que cette considération n'apparaisse pas déterminante, la Cour relèvera encore que la défenderesse a offert au mois d'avril 2005 de réengager le demandeur aux mêmes conditions que précédemment, mais que ce projet n'a pu se réaliser en raison du deuxième retrait du permis de conduire prononcé pour une longue durée en application des art. 16 al. 3 LCR et 32 al. 1 OAC.

Le jugement attaqué sera ainsi confirmé.

3. L'appelant, qui succombe, sera condamné à rembourser à l'état l'indemnité de fr. 30.- versée au témoin C_____.

PAR CES MOTIFS

La Cour d'appel des prud'hommes, groupe , 3

A la forme :

- Reçoit l'appel du jugement rendu le 24 octobre 2005 par le Tribunal des prud'hommes dans la présente cause.

Au fond :

- Confirme ce jugement.
- Condamne T_____ à rembourser à l'Etat la somme de fr. 30.-.

- Déboute les parties de toutes autres conclusions.

La greffière de juridiction
Mérim COMBREMONT

Le président
Richard BARBEY