



E _____
Dom. élu : Me Reynald BRUTTIN
Rue du Mont-de-Sion 8
1206 GENEVE

Monsieur T _____
Dom. élu : SYNDICAT SIB
M. Eugenio LOPEZ
Rue Necker 15
Case postale 2120
1211 GENEVE 1

Partie appelante

Partie intimée

D'une part

D'autre part

ARRET

du lundi 26 janvier 2004

M. Pierre-Yves DEMEULE, président

Mme Maria UNTERNAEHRER et M. Gérard LAEDERACH , juges employeurs

MM. Riccardo RIZZO et Serge PASSINI, juges salariés

M. Boris PERROD, greffier d'audience

EN FAIT

- A. Par acte déposé au greffe de la Juridiction des Prud'hommes le 27 octobre 2003, la société en nom collectif E_____ appelle d'un jugement rendu le 30 juin 2003 par le Tribunal des Prud'hommes et notifié aux parties le 24 septembre 2003, jugement par lequel le Tribunal déboute cette dernière de toutes les conclusions qu'elle a prises à l'encontre de son ancien employé, T_____.
- B. Les faits pertinents suivants résultent de la procédure :
- T_____, ressortissant français, a été engagé par la société en nom collectif E_____, le 1^{er} août 2001, pour une durée indéterminée, en qualité de plâtrier qualifié. Le salaire horaire brut était de fr. 27,40.
- C. Par courrier du 28 septembre 2001, la société a indiqué à T_____ qu'il n'avait pas respecté les horaires de travail ce jour-là, et lui a demandé de bien vouloir s'y soumettre en exerçant son activité selon les horaires convenus, c'est-à-dire de 7h00 à 12h00 le matin et de 13h00 à 16h30 l'après-midi (pièce 1 chargé dem.).
- D. Le 12 mars 2002, l'employeur a adressé à T_____ une lettre dans laquelle il relevait son attitude négative sur les chantiers. Il indiquait également que l'employé devait fournir un important effort s'il entendait conserver sa place dans l'entreprise (pièce 2 chargé dem.).
- E. En date du 28 juin 2002, l'employeur a licencié T_____ avec effet immédiat, au motif qu'il avait fait preuve de « malhonnêteté » à l'égard de A_____ lors d'un entretien qu'il avait eu le même jour avec lui (pièce chargé 3 dem.).
- F. Par courrier du 13 août 2002, adressé à la société, T_____, sous la plume du Syndicat de l'industrie et du bâtiment (ci-après SIB), s'est opposé à son licenciement avec effet immédiat (pièce 4 chargé dem.).
- G. Par courrier du 26 août, la société a répondu qu'elle estimait avoir fait preuve d'énormément de patience vis-à-vis de l'employé; que dès son engagement, il n'avait pratiquement jamais respecté l'horaire de travail de l'entreprise et avait fait l'objet de remarques orales et écrites à de nombreuses reprises sans que cela

n'ait produit un effet quelconque sur son comportement.

La société relevait, en outre, qu'après plusieurs altercations avec B_____, ce dernier n'avait plus voulu travailler avec T_____. Afin de lui donner une dernière chance, elle l'avait mis sous la responsabilité du contremaître A_____, mais cela n'avait pas changé son attitude. Il était même devenu malhonnête et arrogant, ce qui avait justifié son congé immédiat. Elle avait encore d'autres reproches à formuler à l'encontre de T_____ qu'elle se réservait de soulever à l'occasion d'une éventuelle audience devant la juridiction des Prud'hommes.

H. Le 7 janvier 2003, la société en non collectif a modifié sa raison sociale en E_____.

I. Par demande déposée le 20 mars 2003 au greffe de la Juridiction des Prud'hommes, T_____ a assigné E_____ en paiement de fr. 4'418.-- au titre de complément de salaire, de fr. 345.50 à titre de treizième salaire, et de fr. 345.50 à titre de d'indemnité pour vacances non prises en nature.

Il réclamait en outre une indemnité pour licenciement immédiat injustifié, correspondant à deux mois de salaire, soit fr. 8'296.--.

Le total de la demande s'élève ainsi à fr. 13'135.--, plus intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 20 mars 2003.

J. L'audience de conciliation a eu lieu le 17 avril 2003.

K. Dans son mémoire réponse du 16 mai 2003, l'employeur a contesté les allégués du demandeur, et conclu au rejet de la demande.

A l'appui de ses conclusions, la partie défenderesse a notamment fait valoir que l'employé avait été informé à de multiples reprises, et dûment averti, au sujet de ses carences, de son manque d'assiduité et de son attitude négative. T_____ avait également été informé de ce que s'il ne changeait pas son attitude, son contrat serait résilié. Malgré plusieurs avertissements dans une période très courte, l'employé avait persisté dans son comportement.

De plus, quelques jours avant son licenciement en date du 28 juin, T_____ avait même quitté son poste de travail sans aucune autorisation pour aller assister, au J_____, à la retransmission de la finale de la coupe du monde de football. Le 28 juin, T_____ n'avait même pas pris la peine

de vérifier si le matériel avait été livré, ce qui aurait permis de continuer sans retard les travaux afin de respecter les délais. Outre cette carence, l'employé avait traité son patron de menteur en indiquant que ce matériel n'avait pas été livré.

Cette arrogance, cette impolitesse et cette malhonnêteté, eu égard aux circonstances antérieures, justifiaient donc pleinement le licenciement avec effet immédiat.

- L. A l'audience du 30 juin 2003 devant le Tribunal des Prud'hommes (pièce 4 liste Trib.), les parties ont confirmé la teneur de leurs écritures respectives, T_____ faisant pour le surplus valoir des intérêts moratoires dès le 20 mars 2003.

Entendu en qualité de témoin, C_____, employé chez la défenderesse depuis 1981, a déclaré qu'il avait travaillé avec le demandeur et que, pour lui, T_____ n'avait aucun respect des valeurs et des choses; en particulier, il ne respectait ni les anciens ni les patrons. Selon le témoin, il ne tenait pas ses horaires et on ne pouvait pas compter sur lui.

D_____, également entendu en qualité de témoin, a indiqué qu'il travaillait comme plâtrier pour le demandeur depuis 1984 et qu'il avait travaillé deux mois sur un chantier avec T_____. Celui-ci n'avait montré ni respect ni envie de travailler, aménageant son horaire à sa guise. Le témoin a cependant indiqué que T_____ aurait pu être un bon plâtrier.

A_____ a, quant à lui, indiqué qu'en tant qu'employeur, il percevait un grand potentiel chez T_____. Il avait, selon lui, des aptitudes professionnelles pour son métier.

- M. Par jugement du 30 juin 2003, le Tribunal des Prud'hommes a condamné E_____ à verser à T_____ la somme brute de fr. 5'434.30 à titre d'indemnité au sens de l'article 337c alinéa 1 CO plus intérêts à 5% l'an dès le 20 mars 2003 ainsi que le montant net de fr. 4'658.-- à titre d'indemnité au sens de l'article 337c alinéa 3 CO plus intérêts à 5% l'an dès le 20 mars 2003.

A l'appui de sa décision, le Tribunal a estimé que le motif de licenciement invoqué par la défenderesse dans sa déclaration de licenciement, soit la malhonnêteté du demandeur, ne présentait pas un caractère de gravité suffisant pour être considéré comme un juste motif. Quant aux griefs de non-respect des horaires et des consignes, le Tribunal a considéré que ceux-ci ne justifiaient pas non plus un licenciement immédiat et ce, malgré les avertissements du 28 septembre 2001 et du 12 mars 2002. En effet, ceux-ci ne contenaient pas clairement la menace d'un licenciement immédiat. Le Tribunal a donc jugé le licenciement immédiat opéré en

date du 28 juin 2002 comme injustifié au sens de l'article 337 CO et a accordé au demandeur la somme correspondant à l'indemnité de l'article 337c alinéa 1 CO. Cependant, au vu de la patience particulière dont a fait preuve l'employeur, le Tribunal a limité l'indemnité de l'article 337c alinéa 3 CO à l'équivalent d'un mois de salaire.

- N. Dans son mémoire d'appel du 27 octobre 2003, l'employeur reproche au Tribunal d'avoir violé l'article 337 CO en retenant que le licenciement immédiat de T_____ était injustifié.

A l'appui de ses conclusions, l'appelante reprend l'argumentation développée dans son mémoire de réponse du 16 mai 2003 : l'intimé a été averti à plusieurs reprises par écrit de son non-respect des horaires, de sa carence, de son manque d'assiduité et de son attitude négative. T_____ n'a cependant pas changé son comportement. Le jour de son licenciement, il n'a pas hésité à traiter, à tort, son employeur de menteur. De plus, peu avant son licenciement, il a même quitté son poste de travail pour aller regarder un match de la coupe du monde de football, causant un retard dans l'avancement d'un chantier au M_____. Ainsi, la malhonnêteté de l'intimé manifestée le jour de son licenciement doit être considérée comme un juste motif au vu des circonstances antérieures et suite aux nombreux avertissements.

- O. Dans sa réponse du 26 novembre 2003, l'intimé conteste les allégués de l'appelante et conclut au rejet de l'appel.

- P. A l'audience de ce jour, les parties ont confirmé la teneur de leurs écritures respectives.

Entendu en qualité de témoin, F_____ a déclaré avoir travaillé avec T_____ pendant environ trois mois. Selon lui, T_____ savait travailler mais les horaires n'étaient pas son fort. Il a aussi affirmé ne pas se souvenir de remarques spécifiques adressées à l'encontre de ce dernier. Cependant, il a ajouté se souvenir d'un jour où, travaillant sur le chantier du M_____ à sangler des palettes, l'intimé avait subitement quitté son poste de travail pour aller regarder un match de coupe du monde de football. Cette absence avait causé un retard de 2 ou 3 heures dans l'avancement du chantier.

Pour sa part, A_____ a affirmé que deux ou trois jours avant son licenciement, T_____, alors qu'il devait décharger des palettes sur le chantier du M_____, s'était absenté de son poste de travail, sans avertissement, pour aller regarder un match de la coupe du monde football au J_____. Le lendemain, A_____ demanda à T_____ de débarrasser les palettes en question au moyen d'une transpalette. Le jour suivant, dans la matinée, A_____

constata que le travail n'avait pas été fait et en demanda la raison à T_____. Celui-ci nia avoir quitté le chantier et affirma qu'il n'y avait pas de transpalette sur le chantier. A_____ lui fit alors remarquer qu'il l'avait lui-même déplacée sur le chantier du M_____. Sur ce, T_____ traita son employeur de « menteur » et de « raconteur de bêtises ». Ce dernier lui répondit alors que, dans ces conditions, il n'était plus possible de travailler ensemble. A son tour, T_____ ajouta qu'il n'avait plus aucune raison de rester et partit séance tenante. Suite à quoi, A_____ rédigea la lettre de licenciement.

Aux termes de l'audience, le Tribunal 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 de la société en nom collectif E_____ est recevable.
2. L'Appelante estime que le Tribunal des Prud'hommes a erré dans l'application de l'article 337 CO en retenant que le licenciement immédiat de T_____ était injustifié.

L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (art. 337 alinéa 1 CO). L'obligation de motivation, introduite lors de la révision de 1988, permet notamment à la partie à laquelle le congé a été notifié, d'être fixée sur le juste motif allégué (Brunner/Bühler/Waeber, Commentaire du contrat de travail, 2^{ème} éd., Lausanne, 1996, ad art. 337 n. 7; Wylér, Droit du travail, Berne, 2002, p. 375). Il s'agit d'une prescription d'ordre dont la violation n'a pas d'incidence sur la validité de la résiliation (FF 1984 II 364).

Sont notamment considérées comme de justes motifs 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).

Un juste motif est, au sens de la disposition précitée, un fait propre à détruire la confiance qu'impliquent dans leur essence les rapports de travail, ou à les ébranler de telle façon que la poursuite du travail ne peut plus être exigée de celui qui a donné le congé et qu'il n'y a d'autre issue que la résiliation immédiate du contrat (Favre/Munod/Tobler, Lausanne, 2001, ad. art. 337 n. 1.1). Le licenciement immédiat représente donc 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 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 4c.149/2002, du 12 août 2002, cons. 1.1; Wylér, op. cit., p. 364). Par manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation découlant du contrat, par exemple l'obligation de loyauté ou de discrétion (ATF 127 III 313 cons. 3). L'avertissement, même formulé le plus clairement possible et contenant la menace du licenciement, n'a pas pour but de permettre ensuite à l'employeur de résilier le contrat pour une peccadille (ATF 127 III 158 cons. 1a.).

Le congé immédiat doit être donné au terme d'un bref délai de réflexion à partir de la connaissance du juste motif : une trop longue attente emporterait la renonciation à se prévaloir de ce moyen (Favre/ Munod/ Tobler, op. cit., ad. art. 337 n. 1.34; Tercier, Les contrats spéciaux, 3^{ème} éd., Genève, 2003, n. 3405 et les références citées). Chaque partie bénéficie d'une courte période de réflexion, déterminée par les circonstances : un délai de un à trois jours est généralement considéré comme admissible, weekends et jours fériés non compris (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). Lorsqu'un état répréhensible est durable ou se reproduit périodiquement, le délai de réflexion part de la disparition de cet état durable ou du dernier fait confirmant cette répétition (CAPH du 11 février 1998, JAR 1999 p. 308). 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).

Contrairement au principe qui veut que les faits allégués doivent avoir effectivement entraîné la perte du rapport de confiance, peuvent être encore exceptionnellement invoquées en cours de procès comme justes motifs les circonstances qui existaient au moment de la résiliation mais qui n'étaient pas encore connues de l'auteur de la résiliation (ATF 127 III 310 cons. 3a; ATF 124 III 29 cons. 3c; ATF 121 III 472 cons. 5a). Un nouveau motif ne peut être invoqué après la résiliation que s'il est en étroite corrélation avec le motif déjà soulevé ou s'il formait un tout avec ce dernier (SJ 1993 p. 368).

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). Il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). A cet égard, il prendra en compte 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 4c.149/2002, du 12 août 2002, cons. 1.1; Wylér, Droit du travail, op. cit., p. 365. Ainsi, l'injure grave proférée par le travailleur à l'adresse de l'employeur peut justifier le congé immédiat si les propos injurieux ne sont pas dus à un comportement non conforme au contrat ou à la loi de la part de l'employeur (ArbG du 20 février 1991, JAR 1992 p. 267).

En l'espèce, les propos tenus à une reprise par T_____, soit les termes « menteur » et « raconteur de bêtises », à l'égard de son employeur lors de leur entretien du 28 juin 2002 ne sont nullement constitutifs d'injures graves et ne peuvent donc être considérés comme un manquement grave permettant d'exclure la continuation des rapports de travail jusqu'au terme ordinaire du contrat. Dès lors, un tel manquement dont la gravité n'est que peu caractérisée ne saurait fonder un licenciement immédiat que s'il avait été répété malgré un avertissement. Tel n'est pas le cas en l'espèce. Les avertissements des 28 septembre 2001 et 12 mars 2002 se rapportent non pas à l'impolitesse de T_____ mais respectivement au non-respect des horaires de travail et à son attitude négative. De plus, il n'apparaît pas que ce dernier ait tenu des propos désobligeants à l'égard de son employeur à plus d'une reprise.

Il n'est pas exclu que les nouveaux griefs mentionnés par l'appelante postérieurement à la notification de la résiliation du 28 juin 2002 - soit notamment le non-respect des horaires de travail par l'intimé ainsi que son abandon de poste quelques jours avant son licenciement pour assister à la retransmission d'un match de coupe du monde de football - eussent pu constituer de justes motifs au sens de l'article 337 CO s'ils avaient été soulevés lors de la déclaration de licenciement. Néanmoins, cette question peut être laissée ouverte en l'état. En effet, suite à la lettre de résiliation, l'appelante n'a pas allégué que les nouveaux griefs précités avaient motivé le licenciement immédiat de T_____, maintenant que seule « la malhonnêteté » de ce dernier avait fondé sa décision du 28 juin 2002 (cf. pièces n° 3 et 5 chargé dem; pièces n°2 p. 6 et n° p. 8 liste Trib). Dès lors que ces griefs n'ont joué apparemment aucun rôle dans la résiliation immédiate du contrat de travail de l'intimé, ceux-ci ne sauraient être qualifiés de justes motifs au sens de l'article 337 CO.

Au surplus, même si ces griefs avaient été soulevés en tant que tels comme de justes motifs, leur invocation tardive, soit après la notification de la résiliation, aurait été rédhitoire. En effet, en vertu de la jurisprudence rappelée ci-dessus, l'appelante n'aurait pu faire état par la suite de nouveaux motifs, si ceux-ci lui étaient connus au moment de la déclaration de licenciement du 28 juin 2002 et qu'ils ne se trouvaient manifestement pas en étroite corrélation avec le premier motif invoqué ni ne formaient un tout avec ce dernier. Dans cette hypothèse, il aurait été considéré que l'appelante a tardé à agir et qu'elle est donc présumée avoir renoncé à se prévaloir de ces nouveaux motifs.

Au vu de ce qui précède, la Cour de céans estime que la résiliation immédiate, en date du 28 juin 2002, du contrat de travail de T_____ est injustifiée. Le jugement entrepris sera donc confirmé sur ce point.

3. Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à

l'échéance du délai de congé (art. 337c CO).

Le Tribunal a ainsi condamné l'appelante à verser à T_____ la somme de fr. 5'434.30 à titre d'indemnité au sens de l'article précité et se décomposant de la manière suivante : fr. 4'658.-- à titre de salaire mensuel, fr. 388,15 à titre de vacances et fr. 388,15 à titre de treizième salaire.

Ces montants n'ont pas été remis en cause en appel. Le jugement querellé sera donc confirmé sur ce point.

4. En cas de résiliation immédiate injustifiée, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant en tenant compte de toutes les circonstances. Elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 337c al. 3 CO).

Cette indemnité est due, sauf cas exceptionnel, pour tout congé immédiat injustifié (ATF 4c.109/2001 du 18 juillet 2001; cons. 3a; ATF 121 III 64 cons. 3c). En principe, le juge est libre de décider du montant et du principe de l'indemnité. Il doit tenir compte de toutes les circonstances et notamment d'une éventuelle faute concomitante du travailleur pouvant entraîner une réduction ou une suppression de l'indemnité (ATF 121 III 248 cons. 3e; Wylter, op. cit., p. 384).

Au vu des circonstances du cas, et notamment de la patience dont a fait preuve l'appelante, le Tribunal a limité l'indemnité précitée à un mois de salaire, soit à fr. 4'658.-- net.

La Cour estime cependant que le comportement manifesté par l'intimé avant son licenciement est constitutif d'une grave faute concomitante, notamment en vertu d'une violation répétée des horaires de travail et d'un manque de zèle ayant motivé deux avertissements écrits, ainsi que d'une absence injustifiée pour assister à la retransmission d'un match de la coupe du monde de football. Partant, l'indemnité au sens de l'article 337c alinéa 3 CO ne sera pas accordée.

Le jugement querellé sera donc annulé sur ce point.

PAR CES MOTIFS

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

A la forme :

- Reçoit l'appel interjeté par E _____ contre le jugement du Tribunal des prud'hommes du 30 juin 2003 rendu en la cause n°C/5464/2003;

Au fond :

- Annule ledit jugement;

Puis statuant à nouveau :

- Condamne E _____ à payer à T _____ la somme brute de fr. 5'434.30 (cinq mille quatre cent trente-quatre francs et trente centimes), plus intérêts à 5% dès le 20 mars 2003;
- Invite la partie qui en la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles.
- Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Le greffier de juridiction

Le président