

# **GE\_GERICHTE AC/917/2018 vom 19. Mai 2021**

GE Cour de justice, 2021-05-19, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_AC\\_917\\_2018](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_AC_917_2018)

FR: GE\_GERICHTE AC/917/2018 du 19 mai 2021

IT: GE\_GERICHTE AC/917/2018 del 19 maggio 2021

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

La décision entreprise est sujette à recours auprès de la présidente de la Cour de justice en tant qu'elle refuse l'assistance juridique (art. 121 CPC et art. 21 al. 3 LaCC). Le recours, écrit et motivé, est introduit auprès de l'instance de recours (art. 321 al. 1 CPC) dans un délai de dix jours (art. 321 al. 2 CPC et 11 RAJ).

### **E. 1.2**

En l'espèce, le recours est recevable pour avoir été interjeté dans le délai utile et en la forme écrite prescrite par la loi.

### **E. 1.3**

Lorsque la Cour est saisie d'un recours (art. 121 CPC), son pouvoir d'examen est limité à la violation du droit et à la constatation manifestement inexacte des faits (art. 320 CPC, applicable par renvoi de l'art. 8 al. 3 RAJ). Il appartient en particulier au recourant de motiver en droit son recours et de démontrer l'arbitraire des faits retenus par l'instance inférieure (Hohl, Procédure civile, tome II, 2<sup>ème</sup> éd., n. 2513-2515).

## **E. 2**

Aux termes de l'art. 326 al. 1 CPC, les allégations de faits et les preuves nouvelles sont irrecevables dans le cadre d'un recours. Par conséquent, la pièce nouvelle produite par le recourant ne sera pas prise en considération.

### **E. 3.1**

3.1.1 Reprenant l'art. 29 al. 3 Cst., l'art. 117 CPC prévoit que toute personne qui ne dispose pas de ressources suffisantes a droit à l'assistance judiciaire à moins que sa cause paraisse dépourvue de toute chance de succès. Un procès est dépourvu de chances de succès lorsque les perspectives de le gagner sont notablement plus faibles que les risques de le perdre, et qu'elles ne peuvent donc être considérées comme sérieuses, de sorte qu'une personne raisonnable et de condition aisée renoncerait à s'y engager en raison des frais qu'elle s'exposerait à devoir supporter; en revanche, une demande ne doit pas être considérée comme dépourvue de toute chance de succès lorsque les perspectives de gain et les risques d'échec s'équilibrent à peu près ou lorsque les premières sont seulement un peu plus faibles que les seconds. Ce qui est déterminant est de savoir si une partie, qui disposerait des ressources financières nécessaires, se lancerait ou non dans le procès après une analyse raisonnable. Une partie ne doit pas pouvoir mener un procès qu'elle ne conduirait pas à ses frais, uniquement parce qu'il ne lui coûte rien (ATF 142 III 138 consid. 5.1; ATF 128 I 225 consid. 2.5.3). Pour déterminer les chances de succès d'un recours, le juge peut prendre en considération la décision de première instance, en comparant celle-ci avec les griefs soulevés. De la sorte, l'examen sommaire des chances de succès auquel il doit procéder est

simplifié. Cet examen ne doit toutefois pas conduire à ce qu'une partie voit quasiment rendu impossible le contrôle d'une décision qu'elle conteste (arrêt du Tribunal fédéral 5A\_572/2015 du 8 octobre 2015 consid. 4.1). L'absence de chances de succès peut résulter des faits ou du droit. L'assistance sera refusée s'il apparaît d'emblée que les faits pertinents allégués sont invraisemblables ou ne pourront pas être prouvés (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_614/2015 du 25 avril 2016 consid. 3.2). La situation doit être appréciée à la date du dépôt de la requête et sur la base d'un examen sommaire (ATF 142 III 138 consid. 5.1; 133 III 614 consid. 5).

### **E. 3.1.2**

L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 1<sup>ère</sup> phrase CO). 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). Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour " justes motifs " est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive. Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure. Par manquement, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_225/2018 du 6 juin 2019 consid. 4.1). Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat. Lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_225/2018 précité consid. 4.1). Une infraction pénale commise au détriment de l'employeur, tel qu'un vol, constitue, en principe, un motif justifiant le licenciement immédiat du travailleur (ATF 117 II 560 consid. 3b; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_112/2017 du 30 août 2017 consid. 3.2). Le soupçon d'infraction grave ou de manquement grave peut justifier un licenciement immédiat. Il convient cependant que les faits dont le travailleur est soupçonné revêtent un degré de gravité tel qu'ils puissent justifier un licenciement avec effet immédiat s'ils devaient être avérés. Même si l'accusation se révèle ensuite infondée ou ne peut être prouvée, la jurisprudence admet que certaines accusations peuvent aussi justifier un licenciement avec effet immédiat lorsqu'elles sont de nature à rendre impossible la continuation des rapports de travail (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 2019, p. 718-719). 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). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF 142 III 579 consid. 4.2 et les arrêts cités). Selon la jurisprudence, la partie qui veut résilier le contrat avec effet immédiat doit agir sans tarder à compter du moment où elle a connaissance d'un juste motif de licenciement, sous peine d'être déchue du droit de s'en prévaloir. Si elle tarde à agir, elle donne à penser qu'elle a renoncé au licenciement immédiat, respectivement qu'elle peut s'accommoder de la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 138 I 113 consid. 6.3.1; 127 III 310 consid. 4b; 75 II 329 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_236/2012 du 2 août 2012 consid. 2.4, in SJ 2013 I 65). Les circonstances du cas concret déterminent le laps de temps dans lequel l'on peut raisonnablement attendre de l'intéressé qu'il prenne la décision de résilier le contrat avec effet immédiat. De manière générale, la jurisprudence considère qu'un délai de

réflexion de deux à trois jours ouvrables est suffisant pour réfléchir et prendre des renseignements juridiques. Un délai supplémentaire est toléré s'il se justifie par les exigences pratiques de la vie quotidienne et économique (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2 et les arrêts cités; 130 III 28 consid. 4.4). Il faut par ailleurs distinguer selon que l'état de fait est clair ou qu'il appelle des éclaircissements. Dans ce dernier cas, il faut tenir compte du temps nécessaire pour élucider les faits, étant précisé que l'employeur qui soupçonne concrètement l'existence d'un juste motif doit prendre immédiatement et sans discontinuer toutes les mesures qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour clarifier la situation. Dans certains cas, il peut s'imposer de mener les investigations en secret (ATF 138 I 113 consid. 6.3.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_236/2012 précité consid. 2.4; arrêt du Tribunal fédéral 4C.188/2006 du 25 septembre 2006 consid. 2; Wyler/Heinzer, op. cit. p. 719). Compte tenu des conséquences importantes de la résiliation immédiate, l'employeur doit pouvoir établir les faits avec soin, ou en tout cas d'une manière qui résiste à l'examen d'une procédure judiciaire, en veillant à ne pas atteindre la réputation du travailleur par une condamnation hâtive (ATF 138 I 113 consid. 6.2). Il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'en établir l'existence (art. 8 CC).

### **E. 3.1.3**

Il appartient au travailleur de prouver qu'il a effectué des heures supplémentaires et qu'elles ont été annoncées à l'employeur ou, alternativement, que ce dernier en avait connaissance ou devait en avoir connaissance. Il incombe également au travailleur d'apporter la preuve de la quotité des heures supplémentaires dont il réclame l'indemnisation (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 2019, 4<sup>ème</sup> éd., p. 143).

### **E. 3.1.4**

Conformément à l'art. 17 al. 1 CCNT, le collaborateur a droit à cinq semaines de vacances par année, soit trente-cinq jours civils par an. Lorsque l'année est incomplète, les vacances sont calculées au prorata de la durée du travail (al. 2). A la fin des rapports de travail, les jours de vacances qui n'ont pas encore été pris doivent être indemnisés à raison de 1/30 e du salaire mensuel brut (art. 17 al. 5 CCNT). L'employeur est le débiteur du droit aux vacances. C'est à lui qu'il incombe de prouver qu'il s'est acquitté de son obligation (CC 8 ; Aubert, Commentaire romand, Code des obligations I, 2012, n. 8 ad art. 329a CO).

### **E. 3.2**

Dans la mesure où la situation doit être appréciée à la date du dépôt de la requête, il ne sera pas tenu compte des arguments du recourant figurant dans son appel du 2 juin 2021 formé à l'encontre du jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 30 avril 2021, et ce malgré l'apport de la procédure prud'homale.

#### **E. 3.2.1**

En l'espèce, le recourant conteste le pronostic de l'autorité de première instance en ce qui concerne les chances de succès de son appel s'agissant de ses prétentions en paiement d'heures supplémentaires et de vacances non prises en nature, faisant valoir qu'il avait fourni les pièces permettant d'établir l'existence de ses prétentions en indemnisation. En revanche, il ne critique pas le raisonnement du Tribunal des prud'hommes, qui s'est fondé sur les pièces fournies par l'employeur s'agissant des vacances, le recourant s'étant référé à la pièce versée par l'employeur pour l'année 2017 et n'ayant pas fourni de décompte pour l'année 2018, et n'indique pas en particulier quelle pièce aurait été écartée à tort par les juges prud'homaux. La cause paraît ainsi dépourvue de chances de succès sur ces points.

### **E. 3.2.2**

Concernant les prétentions émises en lien avec la résiliation immédiate des rapports de travail, le recourant fait valoir que l'employeur n'a pas établi l'existence de vols et partant d'un juste motif, de sorte que son appel ne serait pas dénué de chances de succès. Quand bien même le recourant est à ce stade toujours présumé innocent, la procédure pénale ayant été suspendue en attente de l'issue de la procédure prud'homale, il n'en demeure pas moins que les faits reprochés ont a priori été démontrés par l'employeur dans le cadre de leur examen à la lumière de l'art. 337 CO. En effet, il ressort du dossier que l'employeur, alerté par des soupçons de malversations au sein de son entreprise, relayés par l'un de ses employés, a agi afin de clarifier la situation en procédant à des investigations en secret, notamment en visionnant les images de vidéosurveillance et en consultant la Police, laquelle est arrivée à la conclusion que des vols étaient effectivement commis au sein de l'établissement (témoin G \_\_\_\_\_), conclusion confirmée par les forces de l'ordre suite à l'opération du 4 mars 2018 qui s'est soldée par l'arrestation des trois employés. L'employeur semble ainsi avoir pris des mesures permettant d'établir les faits avec soin. Les différents témoignages recueillis, en particulier ceux des témoins G \_\_\_\_\_ et I \_\_\_\_\_ (ce dernier ayant relaté trois incidents suspects), paraissent également corroborer que le recourant et ses deux collègues ont volé de l'argent à leur employeur. Le recourant ne se prévaut pour le surplus d'aucun élément du dossier pouvant appuyer sa version des faits, hormis les déclarations des deux autres employés mis en cause. Quant à ses propos concernant la mauvaise gestion de C \_\_\_\_\_ SARL (versement tardif des salaires, paiement des fournisseurs par les employés), ils paraissent également dénués de pertinence pour l'issue du présent litige. Il doit par ailleurs être admis, sur la base d'un examen sommaire, que le motif invoqué à l'appui du licenciement immédiat est suffisamment grave pour justifier un licenciement immédiat, de tels actes étant propres à ruiner définitivement la confiance mise par l'employeur dans le travailleur et rendant objectivement impossible la poursuite de travail, même jusqu'au prochain terme de résiliation contractuel ou légal, ce d'autant plus que les trois employés ont été arrêtés « en plein jour et au vu et su de tous », notamment des clients de l'établissement. Le licenciement immédiat paraît, en outre, *prima facie*, avoir été donné en temps utile, puisqu'il est intervenu deux jours après l'arrestation du recourant par la police, étant rappelé que l'arrestation présuppose que la personne visée soit soupçonnée de manière concrète d'avoir commis une infraction (art. 217 CPP). Au vu de ce qui précède, c'est à bon droit que l'autorité précédente a refusé d'octroyer l'assistance juridique au recourant pour son appel contre le jugement du Tribunal des prud'hommes du 30 avril 2021, au motif qu'il paraissait dénué de chances de succès. Le recours, infondé, sera en conséquence rejeté.

### **E. 4**

Sauf exceptions non réalisées en l'espèce, il n'est pas perçu de frais judiciaires pour la procédure d'assistance juridique (art. 119 al. 6 CPC). Par ailleurs, il n'y a pas lieu à l'octroi de dépens, vu l'issue du recours. \* \* \* \* \*