

GE_GERICHTE CAPH/108/2016 vom 14. Juni 2016

GE Cour de justice, 2016-06-14, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_108_2016

FR: GE_GERICHTE CAPH/108/2016 du 14 juin 2016

IT: GE_GERICHTE CAPH/108/2016 del 14 giugno 2016

Erwägungen

E. 1

Dans son arrêt du 4 janvier 2016, la Cour a déjà déclaré recevable l'appel formé par A_____ contre le jugement rendu le 10 juillet 2015 par le Tribunal des prud'hommes, de sorte qu'il n'y a pas lieu de revenir sur ce point.

E. 2

L'appelante a produit en appel des copies d'articles de presse, qui font écho au rapport de police dont la Cour a ordonné l'apport. Ces pièces sont ainsi recevables (art. 317 CPC), bien qu'elles soient dépourvues de pertinence pour la solution du litige.

E. 3

L'appelante reproche au Tribunal d'avoir retenu à tort l'absence d'un juste motif de résiliation avec effet immédiat.

E. 3.1

Selon l'art. 337 CO, l'employeur comme le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Constituent notamment 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 (al. 2).

La résiliation immédiate du contrat de travail est exclue lorsque d'autres mesures de moindre importance peuvent être prises. Il doit notamment être tenu compte de l'importance du manquement, de l'existence éventuelle d'un avertissement préalable, de la durée du délai de résiliation ou de l'existence d'un contrat de durée déterminée pour décider si l'employeur peut ou non supporter la poursuite des rapports de travail jusqu'à l'échéance ordinaire, eu égard à l'ensemble des circonstances (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3ème éd., 2014, p. 595).

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 déchu 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

C/7578/2014-4 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; l'on peut ainsi admettre une prolongation de quelques jours lorsque la décision doit être prise par un organe polycéphale au sein d'une personne morale, ou lorsqu'il faut entendre le représentant de l'employé (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). Par ailleurs, selon le type de soupçon en cause (par ex. harcèlement sexuel), l'employeur doit agir avec prudence et éviter de condamner par avance le travailleur (arrêt du Tribunal fédéral 4A_238/2007 du 1er octobre 2007 consid. 4.3). 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). Le licenciement immédiat est justifié lorsque l'employeur résilie le contrat sur la base de soupçons et parvient ensuite à établir les circonstances à raison desquelles le rapport de confiance entre les parties doit être considéré comme irrémédiablement rompu. En revanche, si les soupçons se révèlent infondés, l'employeur doit supporter les conséquences de l'absence de preuve; le licenciement immédiat sera généralement considéré comme injustifié, sauf circonstances particulières, notamment lorsque l'employé a empêché la manifestation de la vérité de façon déloyale (arrêt du Tribunal fédéral 4C.325/2000 du 7 février 2001 consid. 2a et les arrêts cités, in Droit du travail 2001 p. 38; arrêt du Tribunal fédéral 4C.103/1999 du 9 août 1999 consid. 3, in JAR 2001 p. 304). C'est donc en principe la situation réelle qui prévaut, quand bien même elle n'est établie que postérieurement à la résiliation des rapports de travail (arrêt du Tribunal fédéral 4C.413/2004 du 10 mars 2005 consid. 2.2, in Droit du travail 2005 p. 177). Confronté à des divergences doctrinales, le Tribunal fédéral n'exclut pas que le soupçon d'infraction grave ou manquement grave puisse justifier un licenciement immédiat, quand bien même l'accusation portée contre l'employé se révèle ensuite

- 7/10 -

C/7578/2014-4 infondée ou ne peut pas être prouvée; en effet, selon les circonstances, de tels soupçons peuvent rendre impossible la continuation des rapports de travail (arrêts du Tribunal fédéral 4C.103/1999 du 9 août 1999 consid. 3, in Praxis 2000 n° 11 p. 56 et JAR 2001 p. 304; 4C.317/2005 du 3 juin 2006 consid. 5.3). Toutefois, d'autres éléments excluent généralement le bien-fondé d'un congé-soupçon, soit parce que le manquement reproché, même s'il était avéré, ne serait pas suffisamment important pour justifier un congé immédiat sans avertissement (arrêt du Tribunal fédéral 4C.112/2002 du 8 octobre 2002 consid. 6 et les arrêts cités; cf. aussi l'arrêt précité 4C.103/1999 consid. 3c), soit parce que l'employeur n'a pas fait tout ce qu'on pouvait attendre de lui pour vérifier les soupçons (arrêt du Tribunal fédéral 4A_419/2015 du 19 février 2016 consid. 2.1.2).

E. 3.2

En l'espèce, il est établi que l'intimé a été prévenu de la commission d'une infraction pénale, et qu'il a été détenu préventivement un mois; la procédure pénale ouverte contre lui demeure pendante au Ministère public près de trois ans après les faits, sans qu'une autorité de jugement n'ait été saisie. Cette circonstance est de nature à laisser entrevoir que les charges pourraient, à ce stade et en dépit de la détention préventive subie, se révéler peu suffisantes pour un renvoi en jugement voire une ordonnance pénale.

Par ailleurs, l'intimé se trouvait encore en période d'essai lorsque les faits se sont produits et le licenciement prononcé, ce qui signifie que les relations de travail pouvaient se terminer à très brève échéance (sept jours selon l'art. 335b al. 1 CO), étant précisé qu'en raison de sa détention l'employé était incapable de travailler et qu'en tout état, une libération de l'obligation de travailler pouvait être prononcée.

A supposer, comme l'a déclaré l'appelante, que la police lui ait conseillé de congédier son employé – ce qui ne résulte en tout cas pas du rapport d'arrestation dont l'apport à la présente procédure a été ordonné par la Cour – rien n'indique qu'une résiliation du contrat avec effet immédiat ait été évoquée.

Ainsi, en dépit des soupçons nés de l'interpellation de l'intimé pour des faits dont l'appelante a dit tout ignorer avant que la police ne vienne en ses locaux (point qu'il n'est par conséquent pas nécessaire de vérifier ni au moyen des auditions de G_____ et F_____ ni au moyen d'autres éléments de la procédure P/1_____ que ceux dont l'apport a été ordonné), les circonstances ne rendaient pas impossible la continuation des rapports de travail jusqu'à la fin du délai de congé contractuel.

Il s'ensuit que, comme le Tribunal l'a retenu, le licenciement avec effet immédiat n'était pas justifié.

Pour le surplus, l'appelante ne critique pas la quotité du montant alloué par les premiers juges sur la base de l'art. 337c al. 3 CO.

- 8/10 -

C/7578/2014-4 Dans sa réplique, elle relève qu'elle n'était pas tenue de verser le salaire durant le délai de congé en raison de la détention de l'intimé, et que partant celui-ci n'avait pas droit au montant attribué en application de l'art. 337c al. 1 CO. Ce grief est fondé. En effet, la détention préventive d'un travailleur ne donne en principe pas droit au versement du salaire selon l'art. 324a CO, car il s'agit en règle générale d'un empêchement fautif de travailler, sauf acquittement ou non-lieu postérieur, pour autant que ni l'inculpation ni la détention n'aient été provoquées par les déclarations fausses ou contradictoires du travailleur (cf. LONGCHAMP, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 17 ad art. 324a). Or, en l'occurrence, il résulte du procès-verbal d'audition de l'intéressé par la police judiciaire que celui-ci a fait état d'un comportement pour le moins négligent dans l'optique de la législation anti-blanchiment; ces déclarations ont sans doute motivé la décision de mise en détention pour une durée d'un mois, dont l'intimé n'a pas allégué qu'il en aurait attaqué le bien-fondé par un recours. Partant, il y a lieu de retenir que la détention préventive, quel que soit le sort de la procédure pénale pendante, doit être qualifiée d'empêchement fautif de travailler.

Le jugement attaqué sera donc annulé en tant qu'il a condamné l'appelante au versement de 583 fr. 30 à titre de salaire du délai de congé, et confirmé en tant qu'il a condamné la

précitée à payer une indemnité de 100 fr.

E. 4

L'appelante fait encore grief au Tribunal de ne pas avoir retenu qu'elle a subi un dommage du fait de la violation de son devoir de fidélité par son employé.

E. 4.1

Selon l'art. 321e al. 1 CO, le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence. Comme toute responsabilité contractuelle, la responsabilité du travailleur suppose la réalisation de quatre conditions: un dommage, la violation d'une obligation contractuelle, un rapport de causalité adéquate entre ladite violation et le dommage ainsi qu'une faute intentionnelle ou par négligence.

Selon la jurisprudence, le dommage réside dans la diminution involontaire de la fortune nette; il correspond à la différence entre le montant actuel du patrimoine du lésé et le montant que ce même patrimoine aurait si l'événement dommageable ne s'était pas produit (cf. en matière de responsabilité du travailleur, ATF 123 III 257 consid. 5d). Il peut se présenter sous la forme d'une diminution de l'actif, d'une augmentation du passif, d'une non-augmentation de l'actif ou d'une non-diminution du passif (ATF 133 III 462 consid. 4.4.2 et les arrêts cités).

L'employeur doit apporter la preuve de la violation contractuelle, du dommage et du lien de causalité (DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 11 ad art. 321e).

- 9/10 -

C/7578/2014-4

E. 4.2

En l'occurrence, les premiers juges ont retenu que l'appelante n'avait pas établi le dommage allégué. L'appelante soutient que les conséquences néfastes liées à l'arrestation de l'intimé auraient provoqué une chute de son chiffre d'affaires.

Si le témoin E_____ a effectivement rapporté avoir vu la police judiciaire entrer dans le bureau de change et en ressortir en emmenant l'intimé, il n'a pas déclaré qu'il était lui-même client de l'appelante, et s'est borné à faire état, sans davantage de précision, de la mauvaise publicité causée à l'appelante. Cette déclaration, particulièrement peu précise, n'est pas de nature à établir la réalité du dommage allégué, et encore moins sa quotité. Celle-ci ne résulte d'aucun élément du dossier, si ce n'est d'une déclaration du directeur de l'appelante; cette déclaration est approximative dans le calcul proposé, fait référence à une supposée comparaison sur un mois dont les données n'ont pas été alléguées et encore moins produites (en dépit de l'offre de production d'une pièce ultérieure, qui n'a pas eu de suite), et se réfère à un prix de devises et à des relations bancaires dont les détails n'ont pas non plus été fournis.

Par conséquent, c'est à juste titre que les premiers juges ont retenu que le dommage allégué n'était pas prouvé, ce qui avait pour conséquence le déboutement de l'employeur de ses prétentions.

Le jugement entrepris sera confirmé sur ce point.

E. 5

La procédure est gratuite (art. 114 let. c CPC). Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

- 10/10 -

C/7578/2014-4 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 : Annule le chiffre 4 du dispositif du jugement rendu le 10 juillet 2015 par le Tribunal des prud'hommes. Confirme ledit jugement pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Olivier GROMETTO, juge employeur; Madame Christiane VERGARA-PIZZETTA, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.

Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000.- fr.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.