

# **GE\_GERICHTE CAPH/118/2010 vom 30. Juni 2010**

GE Cour de justice, 2010-06-30, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_118\\_2010](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_118_2010)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/118/2010 du 30 juin 2010

IT: GE\_GERICHTE CAPH/118/2010 del 30 giugno 2010

## **Regeste**

Résumé: La menace de E d'appeler la police si T ne quitte pas les locaux de la société ne saurait être interprétée comme une volonté de le licencier sur-le-champ. En effet, il résulte clairement des enquêtes que T a eu, lors d'une réunion précédant le licenciement, un comportement agressif, voire menaçant à l'encontre de son supérieur hiérarchique, avec laquelle il était en conflits depuis plusieurs mois, attitude qui justifiait qu'il fut sommé de quitter les lieux sans tarder. Par ailleurs, il résulte de la procédure qu'à aucun moment E n'a, avant que la lettre de congé n'ait été portée par huissier à T, prononcé à l'endroit de ce dernier le mot de licenciement ou même évoqué la résiliation de son contrat de travail. La Cour conclut donc que c'est à bon droit que le Tribunal a retenu que T n'avait pas été licencié avec effet immédiat, mais avait fait l'objet d'un congé ordinaire dans le respect du pré-avis légal de deux mois et, partant, qu'il n'y avait pas lieu d'octroyer à l'intéressé une indemnité pour licenciement immédiat injustifié. Enfin, s'agissant des jours de congé, la Cour considère que T pouvait prendre son solde de 4,5 jours durant le délai de congé de 3 mois, ayant été libéré de l'obligation de prester. La Cour confirme donc intégralement le jugement entrepris.

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Interjeté dans les délai et forme prescrits par la loi (art. 59 al. 1 LJP), l'appel est recevable.

### **E. 2.1**

Le Tribunal a débouté l'appelant de ses prétentions portant sur un montant de fr. 24'000.- à titre de partie variable de son salaire pour les mois d'octobre 2008 à janvier 2009, aux motifs que ces avances mensuelles de fr. 6'000.- avaient été expressément limitées dans le temps, venant à échéance le 30 septembre 2008, ce que les enquêtes avaient permis de confirmer, tout comme elles avaient montré, ainsi que les pièces produites, l'absence, d'une part, de tout lien entre l'échéance desdites avances et le licenciement de T\_\_\_\_\_ et, d'autre part, de tout rapport entre l'octroi de ces avances garanties sur la partie variable du salaire et le défaut d'autorisation de la vente des fonds au public.

### **E. 2.2**

L'appelant soutient que "contrairement aux témoignages des employés de E\_\_\_\_\_ EUROPE SARL, il a toujours été convenu par les parties que la commission de fr. 6'000.- versée mensuellement venait compenser le fait que la gamme de fonds E\_\_\_\_\_ EUROPE SARL n'était pas autorisée pour une vente au public dans les pays dont T\_\_\_\_\_ devait diffuser ces fonds". C'était ainsi à tort que les premiers juges

Juridiction des prud'hommes

\* COUR D'APPEL \*

avaient retenu que cette commission servait à compenser le manque à gagner d'un employé qui ne disposait pas encore d'une clientèle importante et qu'elle avait une durée déterminée. Le défaut d'autorisation à la vente des fonds pour les clients privés ayant une incidence évidente sur les performances des employés, c'était afin de remédier à cette situation, et dans l'attente de l'obtention des différentes autorisations nécessaires, que l'intimée lui versait, depuis le mois de mai 2007, une garantie sur la partie variable de son salaire. Son ex-employeur ayant ainsi empêché, par sa faute, l'exécution de son travail, l'appelant soutient avoir droit, en vertu de l'art. 324 al. 1 CO, à son salaire indépendamment du fait qu'il n'avait pas exécuté sa prestation et sans qu'il doive encore la fournir.

### **E. 2.3**

Ce point de vue, qui frise la témérité, doit être rejeté.

En effet, il ne résulte ni des pièces produites ni des enquêtes que les parties avaient convenu que l'avance sur la partie variable du salaire de fr. 6'000.- par mois était versée à l'appelant tant que les particuliers n'étaient pas autorisés à acquérir les produits financiers de l'intimée.

Au contraire, il ressort clairement des pièces produites et des enquêtes que l'avance sur la partie variable du salaire de l'appelant lui avait été consentie pour une durée limitée à une année, soit jusqu'au 30 avril 2008, puis prolongée exceptionnellement jusqu'au 30 septembre 2008.

L'appelant n'a pas prouvé non plus l'existence du moindre rapport entre l'octroi desdites avances et le défaut d'autorisation de la vente des fonds de l'intimée au public. Les témoins entendus sur ce point ont été unanimes à déclarer que le système d'avance sur la partie variable du salaire était de donner, pendant une année, aux "commerciaux" de la société du temps pour "mettre en place leurs relations avec leurs clients".

C'est donc à juste titre que les premiers juges ont retenu que l'appelant n'avait pas droit au versement d'avances sur la partie variable de son salaire au-delà du 30 septembre 2008, soit la date à laquelle il était prévu que celles-ci cesseraient de lui être payées.

### **E. 3.1**

Le Tribunal a également considéré que l'appelant n'avait pas été licencié avec effet immédiat le 6 novembre 2006, mais le lendemain, dans le respect du préavis contractuel prévu à cet effet, soit pour le 31 janvier 2009.

### **E. 3.2**

Sur ce point, l'appelant fait griefs aux premiers juges d'avoir ignoré l'entretien qu'il avait eu B\_\_\_\_\_ le 6 novembre 2008, à l'issue duquel ses clés lui avaient été confisquées, il avait été invité à débarrasser ses affaires de son bureau et il lui avait été dit de s'en aller, à défaut de quoi la police serait appelée.

Les propos de B\_\_\_\_\_ étaient, selon l'appelant, suffisamment clairs pour lui laisser entendre qu'une décision de rompre le contrat de façon immédiate avait été prise, les paro-

\* COUR D'APPEL \*

les et les actes du directeur général de l'intimée ne comportant aucune ambiguïté à cet égard.

### **E. 3.3**

Ce point de vue ne saurait non plus être suivi.

La résiliation d'un contrat de travail est l'exercice d'un droit formateur et prend la forme d'une déclaration de volonté soumise à réception. Elle n'est soumise à aucune forme particulière, mais doit cependant être claire et précise. Elle peut ainsi être écrite, orale ou même résulter d'actes concluants. Les parties peuvent cependant réserver une forme particulière (écrite, lettre recommandée); dans un tel cas, la forme réservée a trait à l'accomplissement d'un acte formateur, de sorte qu'elle est présumée constituer une exigence de validité de l'acte (art. 16 CO) et n'est pas limitée à la seule fonction de preuve. Elle déploie ses effets dès qu'elle parvient dans la sphère de puissance du destinataire et est alors, en principe, irrévocable (WYLER, Droit du travail, 2008, p. 439-440 et les références citées).

Or, en l'occurrence le contrat de travail ayant lié les parties prévoyait que "pour être valable, la résiliation doit revêtir la forme écrite et être envoyée en lettre recommandée avec accusé de réception".

Dès lors que cette forme, dont il ne résulte ni du contrat ni de la procédure qu'elle était réservée au seul congé ordinaire, n'a pas été utilisée le 6 novembre 2008, on voit mal comment l'appelant aurait pu être licencié avec effet immédiat ce jour-là et pas le lendemain, lorsqu'il a reçu, par huissier, un pli recommandé lui signifiant son congé pour le 31 janvier 2009.

Admettrait-on que la forme écrite prévue contractuellement n'était pas applicable à un licenciement immédiat que l'on devrait alors constater que l'appelant n'a pas été licencié oralement sur-le-champ le 6 novembre 2008, mais le lendemain par courrier.

En effet, dans le premier fax qu'il a adressé, le 7 novembre 2008, à B\_\_\_\_\_, l'appelant, par l'intermédiaire de son conseil, a indiqué qu'à l'occasion de l'altercation du

### **E. 6**

novembre 2008, le directeur général de l'intimée lui avait indiqué qu'il devait quitter les locaux de la société, ce à quoi il avait répondu qu'il souhaitait obtenir une lettre de licenciement, demande à laquelle son interlocuteur avait refusé d'accéder en lui ordonnant de quitter les lieux, à défaut de quoi il appellerait la police, avant de prendre ses clés qui étaient déposées sur son bureau.

Il découle de ces explications que, si à l'issue de l'altercation du 6 novembre 2008, l'appelant a demandé à B\_\_\_\_\_ de le licencier, après que celui-ci lui eut demandé de quitter les locaux de la société, c'était bien parce qu'il n'avait pas encore été licencié à ce moment-là.

La menace de B\_\_\_\_\_ d'appeler la police si l'appelant ne quittait pas les locaux de la société ne saurait être interprétée comme une volonté de le licencier sur-le-champ. En effet, il résulte clairement des enquêtes, ce que l'appelant passe sous silence, qu'il a eu,

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/1953/2009 - 4 - 16 -

\* COUR D'APPEL \*

lors de la réunion du 6 novembre 2008, un comportement agressif, voire menaçant à l'encontre de son supérieur hiérarchique, avec laquelle il était en conflits depuis plusieurs mois, attitude qui justifiait qu'il fut sommé de quitter les lieux sans tarder.

Par ailleurs, il résulte de la procédure qu'à aucun moment B\_\_\_\_\_ ou A\_\_\_\_\_ n'ont, avant que la lettre de congé du 7 novembre 2008 n'ait été portée par huissier l'appelant, prononcé à l'endroit de ce dernier - ce que du reste celui-ci n'allègue pas - le mot de licenciement ou même évoqué la résiliation de son contrat de travail.

L'appelant n'a pas non plus établi, ni même rendu vraisemblable, comme il l'affirme, que B\_\_\_\_\_ lui a demandé, le 6 novembre 2008, de débarrasser les affaires de son bureau. Au demeurant, si tel avait le cas, on ne discerne pas pour quelle raison il s'est à nouveau présenté à son travail le lendemain.

Il est également particulièrement significatif que, lorsque T\_\_\_\_\_ est revenu sonner à la porte de la société, le 7 novembre 2008, en compagnie d'un ami, I\_\_\_\_\_, il n'ait jamais déclaré à ce dernier avoir été licencié la veille.

C'est donc à bon droit que le Tribunal a retenu que l'appelant n'avait pas été licencié avec effet immédiat, mais avait fait l'objet d'un congé ordinaire dans le respect du préavis légal de deux mois et, partant, qu'il n'y avait pas lieu d'octroyer à l'intéressé une indemnité pour licenciement immédiat injustifié.

Le jugement entrepris sera ainsi confirmé sur ce point.

4. Ayant été libéré de son obligation de travailler durant le délai de congé, soit du

#### **E. 7**

En tant qu'il succombe entièrement dans son appel, l'émolument dont il s'est acquitté sera laissé à sa charge (art. 78 al. 1 LJP).

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