

GE_GERICHTE CAPH/12/2007 vom 31. Januar 2007

GE Cour de justice, 2007-01-31, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_12_2007

FR: GE_GERICHTE CAPH/12/2007 du 31 janvier 2007

IT: GE_GERICHTE CAPH/12/2007 del 31 gennaio 2007

Regeste

Résumé: A est le directeur des cadres d'E, au sein desquels se trouve T. Une mauvaise ambiance de travail règne, en raison de l'attitude d'A. Les cadres cherchent à dénoncer A, mais ne savent pas comment faire, celui-ci leur ayant imposé le respect de la voie hiérarchique, à savoir de passer par lui. T pénètre un dimanche dans les locaux d'E, introduit un logiciel mouchard sur l'ordinateur d'A et vole la cassette de vidéosurveillance pour camoufler ses actes. Il parvient également, par un autre moyen, à accéder à la messagerie d'A et y découvre un plan de licenciement collectif. T crée un blog sur lequel il publie toutes les informations découvertes et en envoie l'adresse à l'ensemble des collaborateurs d'E. Interrogé par la police, T reconnaît les faits. T est licencié avec effet immédiat. A est par la suite prié de donner sa démission. Le licenciement est justifié, rien ne permettant de justifier la commission d'une infraction pénale. Pour parvenir à ses fins, il aurait suffi à T de court-circuiter A et de contacter directement le conseil d'administration d'E.

Erwägungen

E. 1.1

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 est recevable.

E. 1.2

Les parties ont été liées par un contrat de travail au sens des articles 319 et suivants du Code des obligations (ci-après CO). La Juridiction des prud'hommes est par conséquent compétente à raison de la matière pour connaître du présent litige (art. 1 al. 1 LJP). Elle l'est également à raison du lieu, dès lors que tant le siège de l'appelante que le lieu habituel de travail de l'intimé se trouvent dans le canton de Genève (art. 24 et 34 al. 1 de la Loi fédérale sur les fors en matière civile).

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/5684/2005-4 14

* COUR D'APPEL *

E. 1.3

Le jugement ayant été rendu en premier ressort, la Cour d'appel dispose d'une cognition complète.

E. 2

L'appelant reproche au Tribunal d'avoir considéré que le licenciement avec effet immédiat était justifié.

E. 2.1

Les premiers juges ont correctement rappelé les règles applicables au licenciement immédiat, selon lesquelles l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1er CO), étant 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).

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28, consid. 4.1; ATF 127 III 351, consid. 4; Wyler, Droit du travail, 2002, pp. 363 s.; Aubert, in Code des obligations I, Commentaire romand, 2003, § 3 ad art. 337 CO, p. 1781; Brunner/Bühler/Waerber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3ème éd., n. 1 ad art. 337c CO; Streiff/von Kaenel, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5ème éd., n. 3 ad art. 337 CO et les références citées). Selon la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. 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 en dépit d'un ou de plusieurs avertissements (ATF 130 III 28, consid. 4.1; ATF 127 III 153, consid. 1; ATF 124 III 25, consid. 3). Par manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme par exemple le devoir de fidélité (ATF 127 III 351, consid. 4a; ATF 121 III 467, consid. 4 et les références citées).

Une infraction pénale perpétrée au détriment de l'employeur constitue en principe un juste motif de résiliation immédiate, sans nécessité d'un avertissement préalable (ATF 117 II 560 = JdT 1993 I 148 cons. 3/b). La règle souffre néanmoins de quelques exceptions (ATF 116 II 145 = JdT 1990 I 581; ATF 117 II 560 consid. 3b; ATF du 23. 3. 1998 in: JAR 1999 p. 277; ATF 101 Ia 545 c. 2c; Stoll, Mitarbeiterdelinquenz – Vermögensdelikte zu lasten des Arbeitgebers, Zurich, 1998, p. 71; Schneider, La résiliation immédiate du contrat de travail, Le droit du travail en pratique, Vol. 8 p. 61).

Le juge apprécie librement s'il existe des justes motifs (art. 337 al. 3 CO). Il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contrac-

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/5684/2005-4 15

* COUR D'APPEL *

tuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28, consid. 4a; ATF 127 III 351; ATF 116 II 145, consid. 6; Wyler, Droit du travail, 2002, pp. 363 s.; Aubert, op. cit., § 2 ad art. 337 CO, p. 1781).

La partie qui entend se prévaloir de justes motifs doit le faire en principe sans délai, par quoi il faut entendre une manifestation de volonté intervenant après un bref temps de réflexion; une trop longue attente comporterait la renonciation à se prévaloir de ce moyen. La durée dépend des circonstances, mais un délai de un à trois jours ouvrables est présumé approprié (ATF 130 III 28, consid. 4.4; ATF du 16 mai 2002 en la cause 4C.345/2001; ATF du 2 août 1993, publié in SJ 1995, p. 806; CAPH du 10 août 1993 en la cause VI/39/92;

ATF 93 II 18; Wyler, op. cit., pp. 372 s.; Aubert, op. cit., § 11 ad art. 337 CO, p. 1783). Le fardeau de la preuve que la résiliation est intervenue à temps incombe à la partie qui résilie (art. 8 CC; ATF du 12 décembre 1996 en la cause 4C.419/1995).

Il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'en établir l'existence (art. 8 CC).

E. 2.2

En l'espèce, le licenciement est intervenu à la suite du dépôt de deux plaintes pénales, émises par l'intimée et son directeur, portant principalement sur des accès indus à un système informatique, qui a conduit à une enquête de la police judiciaire et à l'audition de l'appelant, qui a finalement reconnu la presque totalité des faits qui lui était reprochés.

Pour l'appelant, l'ensemble de ses actes délictueux ne constituerait toutefois pas un juste motif de licenciement immédiat, car il visait uniquement à dénoncer, dans un but altruiste, un dysfonctionnement au sein de l'intimée, dont le conseil d'administration n'aurait autrement jamais été averti.

L'appelant a justifié son acte à la fois par le caractère grave des faits reprochés à son directeur d'alors et par l'impossibilité d'utiliser d'autres moyens pour dénoncer ces faits au conseil d'administration.

Les premiers juges n'ont pas retenu cette justification et ont considéré que les éléments factuels pour sa démonstration étaient inexacts.

Entre-temps, l'appelant a été condamné par le Tribunal de police pour ses agissements au détriment de son employeur.

Avec les premiers juges, la Cour considère que le comportement inadéquat du directeur de l'intimée d'alors ne saurait justifier la commission d'une infraction pénale. Les faits qui sont reprochés à l'appelant sont particulièrement graves et étaient propres à entraîner la perte de tout rapport de confiance, notamment en raison du poste à responsabilité qu'il occupait.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/5684/2005-4 16

* COUR D'APPEL *

En effet, même si l'infraction de soustraction d'une cassette-vidéo n'a pas été retenue, il est établi que l'appelant s'est rendu coupable de détérioration de données en s'introduisant dans le bureau du directeur et en se connectant sur le compte informatique de ce dernier pour y introduire un programme "mouchard" permettant de détecter le mot de passe utilisé. Par ailleurs, il est aussi établi que l'appelant s'est introduit, depuis son ordinateur professionnel, dans la messagerie privée de son directeur et y a copié différents documents qu'il a par la suite diffusés par l'intermédiaire d'un "blog" qu'il a créé à cet effet. Il a largement diffusé certains documents qu'il avait piratés, dont le résumé de son directeur consécutif à la séance du 29 juin 2004.

La commission de ces infractions ne saurait être justifiée par la mauvaise ambiance régnant dans cette entreprise. Elle ne peut pas davantage se justifier par la prétendue impossibilité d'informer le conseil d'administration du dysfonctionnement régnant au sein de l'institution autrement que par ses actes délictueux. Comme l'ont justement relevé les premiers juges,

l'interdiction du président de contacter le conseil d'administration autrement que par la voie hiérarchique ne devait pas empêcher l'appelant, si les faits lui paraissent si graves, de contrevenir à cette procédure plutôt que d'user des moyens délictueux employés. Par ailleurs, il avait à disposition une médiatrice, qu'il n'a pas contactée, et éventuellement le coach G_____, auquel il aurait aussi pu s'adresser.

Enfin, l'intimé a résilié le contrat de travail le jour où il a eu connaissance des actes délictueux de son employé. Il a donc respecté la condition d'un délai bref lors de l'exercice de son droit à la résiliation immédiate.

Au vu de ce qui précède, la résiliation avec effet immédiat du 1er février 2005 était parfaitement justifiée par les circonstances, ce qui conduit à la confirmation du jugement déféré.

E. 3

Les frais d'appel sont mis à la charge de l'appelant qui succombe.

E. 4

Au vu des conclusions devant la Cour, la valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF est supérieure à fr. 15'000.-- (art. 51 LTF).

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/5684/2005-4 17

* COUR D'APPEL *

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