

GE_GERICHTE CAPH/169/2014 vom 3. November 2014

GE Cour de justice, 2014-11-03, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_169_2014

FR: GE_GERICHTE CAPH/169/2014 du 3 novembre 2014

IT: GE_GERICHTE CAPH/169/2014 del 3 novembre 2014

Erwägungen

E. 1.1

Selon l'art. 308 CPC, l'appel est recevable contre les décisions finales et incidentes de première instance, lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins. L'appel, écrit et motivé, est introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

E. 1.2

L'intimée soutient que l'appel est irrecevable en l'absence de motivation des conclusions pécuniaires.

E. 1.2.1

Selon la jurisprudence, l'appelant doit indiquer la décision qu'il attaque et motiver son appel, c'est-à-dire démontrer le caractère erroné de la motivation attaquée. Pour satisfaire à cette exigence, il ne lui suffit cependant pas de renvoyer aux moyens soulevés en première instance, ni de se livrer à des critiques toutes générales de la décision attaquée. Sa motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que le recourant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 5A_396/2013 du 26 février 2014 consid. 5.3.1). A défaut de motivation suffisante, l'appel est irrecevable (arrêts du Tribunal fédéral 4A_651/2012 du 7 février 2013 consid. 4.2 et 4A_101/2014 du 26 juin 2014 consid. 3.3 et 5A_438/2012 du 27 août 2012 consid. 2.2).

E. 1.2.2

En l'espèce, l'appel, formé dans le délai et selon la forme prescrits par la loi, est suffisamment explicite et motivé, de sorte qu'il est recevable (art. 130, 131, 142, 308 al. 1 let. a et 311 al. 1 CPC). Toutefois, le chef de conclusions de l'appelant en constatation d'une résiliation intervenue en l'absence de justes motifs est irrecevable, ce que le Tribunal avait relevé à raison. En effet, l'action en constatation de droit (art. 88 CPC) est subsidiaire par rapport à une action condamnatoire ou une action formatrice, parce que l'intérêt pratique à une constatation de droit fait normalement défaut pour le titulaire du droit lorsque

- 10/15 -

C/16060/2012-4 celui-ci dispose d'une action en exécution, en interdiction ou d'une action formatrice, immédiatement ouverte, qui lui permettrait d'obtenir directement le respect de son droit ou l'exécution de l'obligation (ATF 123 III 49 consid. 1a; arrêts du Tribunal fédéral 4C.138/2003 du 25 août 2003 consid. 2.1 non publié in ATF 129 III 715 et 4A_548/2008 du 11 mars 2009 consid. 2.2.). L'appel, à l'exception du chef de conclusions

en constatation de droit, est ainsi recevable.

E. 1.3

L'appel peut être formé pour violation du droit et constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). La maxime des débats est applicable, au vu de la valeur litigieuse supérieure à 30'000 fr. (art. 55 al. 1, 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC).

E. 2

décembre 2010 consid. 3.2). La gravité de l'infraction ne saurait ainsi entraîner à elle seule l'application de l'art. 337 al. 1 CO. Ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui d'une résiliation immédiate aient entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 130 III 213 consid. 3.1, 127 III 153 consid. 1c; arrêts du Tribunal fédéral 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.1 et 4A_507/2010 du 2 décembre 2010 consid. 3.2). 2.3.2. Le comportement des cadres doit être apprécié avec une rigueur accrue en raison du crédit particulier et de la responsabilité que leur confère leur fonction dans l'entreprise (ATF 130 III 28 consid. 4.1). Le contenu de l'activité confiée, en particulier dans le domaine bancaire, peut aussi impliquer un rapport de confiance particulièrement solide entre l'employeur et le travailleur (cf. arrêts du Tribunal fédéral 4A_569/2010 du 14 février 2011 consid. 2.1, in JdT 2012 II 211 et 4A_236/2012 du 2 août 2012 consid. 2.2). En vertu de l'art. 321d al. 2 CO, le travailleur a l'obligation de suivre les instructions particulières qui lui ont été données par son employeur. La désobéissance à un ordre - pour autant que celui-ci reste dans les limites du contrat - peut constituer un juste motif de résiliation immédiate lorsque l'injonction ou la prescription concerne des intérêts importants de l'employeur; dans un tel cas, suivant les intérêts en jeu, la résiliation immédiate est justifiée, même sans avertissement préalable (arrêts du Tribunal fédéral 4A_152/2011 du

E. 2.1

L'appelant, qui indique ne pas remettre en cause les faits retenus par le Tribunal, conteste l'existence de justes motifs de résiliation, car l'utilisation de son adresse de courriel privé à des fins professionnelles était connue et tolérée par ses supérieurs hiérarchiques, se fondant sur les témoignages et le chargé de pièces complémentaires de première instance. L'incident d'octobre 2011 n'avait pas provoqué son licenciement immédiat, il n'avait reçu aucun avertissement dans ce sens, mais avait été promu le 1er mars 2012. Enfin, il soutient que la résiliation du contrat avec effet immédiat du 30 mars 2012 est tardive, puisque l'intimée disposait de toutes les informations utiles à l'issue de la séance du 29 mars 2012.

E. 2.2

L'intimée invoque ses directives, les multiples rappels de celles-ci adressés à ses collaborateurs et à l'appelant en particulier, le durcissement de sa politique en la matière et l'absence de tolérance ou d'exceptions à ces règles. Elle soutient qu'aucun avertissement n'était nécessaire au vu de la gravité du manquement et conteste avoir tardé à licencier l'appelant avec effet immédiat.

2.3.1. Selon l'art. 337 al. 1 1ère phrase CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. 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). En règle générale, seul un manquement particulièrement grave du

travailleur justifie son licenciement immédiat sans avertissement préalable (cf. ATF 130 III 213 consid. 3.1). Un tel manquement suppose que le travailleur ait violé soit l'une de ses obligations au travail, soit son devoir de fidélité. Pour en apprécier la gravité, il faut se référer à des critères objectifs permettant de déterminer si le rapport essentiel de confiance est détruit ou si profondément atteint qu'il ne permet plus d'exiger une poursuite des rapports de travail. La gravité est notamment appréciée au regard du fait que l'acte est intentionnel ou non; même

- 11/15 -

C/16060/2012-4 s'il l'est, il convient de tenir compte du fait que l'acte est dirigé contre une chose ou une personne (collaborateur ou client), de l'ampleur des dommages qu'il est de nature à créer, des antécédents de l'auteur, du risque de récidive, ainsi que de l'éventuelle faute concomitante de l'employeur (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3ème éd., 2014, pp. 571-572). Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs, qui constitue une mesure exceptionnelle, doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28 consid. 4.1). Elle n'est pas destinée à sanctionner un comportement isolé et à procurer à l'employeur une satisfaction (ATF 129 III 380 consid. 3.1 p. 383; arrêts du Tribunal fédéral 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.1 et 4A_507/2010 du

E. 6

juin 2011 consid. 2.3.1, in JdT 2012 II 212 et 4A_236/2012 du 2 août 2012 consid. 2.2). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 in initio CO) et il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC); à 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 contractuels, ainsi que la nature et l'importance des incidents invoqués (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.2).

- 12/15 -

C/16060/2012-4 2.3.3. L'art. 337 CO ne fixe aucun délai pour communiquer une résiliation immédiate. Toutefois, pour que l'on puisse admettre que la continuation du rapport de travail était devenue insupportable, il faut non seulement que l'analyse objective des circonstances aboutisse à cette conclusion, mais encore que l'on puisse constater, d'un point de vue subjectif, que la situation était effectivement devenue insupportable. Or, si l'employeur tolère en connaissance de cause la présence de l'employé dans l'entreprise pendant un certain temps encore, on doit en déduire que la continuation du rapport de travail ne lui est pas devenue à ce point insupportable qu'il ne puisse pas attendre l'expiration ordinaire du contrat (arrêt du Tribunal fédéral 4A_236/2012 du 2 août 2012 consid. 2.4 et la référence citée). Ainsi, la jurisprudence considère que la partie qui résilie un contrat de travail en invoquant de justes motifs ne dispose que d'un court délai de réflexion pour signifier la rupture immédiate des relations; un délai de deux à trois jours ouvrables de réflexion est présumé approprié; un délai supplémentaire n'est accordé à celui qui entend résilier le contrat que lorsque les circonstances particulières du cas concret exigent d'admettre une exception à la règle (ATF 130 III 28 consid. 4.4; arrêt du Tribunal fédéral 4A_236/2012 du 2 août 2012 consid. 2.4). Il faut cependant aussi tenir compte du temps nécessaire pour élucider les faits, étant toutefois précisé que l'employeur doit prendre immédiatement et sans discontinuer toutes les mesures nécessaires pour clarifier la situation. Suivant les circonstances, il peut être d'ailleurs justifié de mener les investigations

en secret. Le délai de réflexion de trois jours ouvrables est considéré comme sévère et il peut être étendu en fonction d'une appréciation des circonstances concrètes; ainsi, il a été jugé qu'un délai d'une semaine était approprié s'il était nécessaire de recueillir l'approbation des organes d'une personne morale (arrêt du Tribunal fédéral 4A_236/2012 du 2 août 2012 consid. 2.4 et les références citées). 2.4.1. En l'espèce, il est établi que l'appelant avait connaissance des directives de la BANQUE relatives à l'interdiction d'utiliser une messagerie privée à des fins professionnelles, sur un ordinateur privé, sans moyen sécurisé (cryptage) et de conserver ces données confidentielles, ce qui résulte des directives de la BANQUE et de son Code de Déontologie, que l'appelant ne pouvait ignorer en raison de sa position hiérarchique élevée au sein de la BANQUE (tém. I_____) et des quinze années passées à son service, ainsi que du témoignage de son assistante de gestion P_____. Il ressort également de la procédure que l'intimée avait connaissance et a toléré l'utilisation d'un ordinateur personnel privé par l'appelant, d'une part parce qu'il était un professionnel respecté, "éthique", doté de connaissances fiables en technologie (tém. F_____), et d'autre part parce que les moyens technologiques

- 13/15 -

C/16060/2012-4 qu'elle mettait à sa disposition (BlackBerry, lap-top de la BANQUE) ne lui permettait pas de consulter les portefeuilles de clients rencontrés à l'étranger. Il exerçait dans le domaine très actif du _____ (marché des changes) pour une clientèle _____, ce qui nécessitait un contact régulier et très proche avec celle-ci (tém. K_____), raison pour laquelle les gestionnaires ne travaillaient pas toujours dans les règles du groupe (tém. N_____). Cette tolérance n'était toutefois pas un blanc-seing et n'était destinée qu'à faciliter les rendez-vous de l'appelant auprès de la clientèle située à l'étranger, lui-même ayant affirmé effacer les messages et documents professionnels qu'il s'adressait au retour de ses voyages. La politique de la BANQUE en matière de sécurité est ensuite devenue de plus en plus stricte jusqu'à atteindre une "tolérance zéro" à partir du 1er janvier 2011 (tém. I_____ et O_____), ce qui n'a pas pu échapper à l'appelant au vu de sa position hiérarchique et qu'il a concrètement dû réaliser en apprenant à mi-septembre 2011 le licenciement avec effet immédiat d'un collaborateur _____ pour avoir " _____ " (téléchargé) des coordonnées et comptes de clients sur un disque dur externe privé. En tout état de cause, la tolérance à l'endroit de la pratique de l'appelant a cessé à la suite de l'incident d'octobre 2011, au cours duquel le courriel expédié à son attention par Q_____ et intercepté par O_____ a valu à l'appelant d'être convoqué par son supérieur hiérarchique D_____ pour se voir rappeler personnellement l'interdiction de s'adresser des documents professionnels sur sa messagerie privée. Dans ces conditions, la découverte, le 29 mars 2012, de plus de deux mille courriels professionnels datant de 2009 à 2012, ayant transité sur la messagerie privée de l'appelant, dont, sur un échantillon de six cents d'entre eux, 31% se sont révélés être hautement confidentiels, 33% confidentiels et 20% internes, ne pouvait que conduire à son licenciement avec effet immédiat. Ce dernier ne pouvait minimiser ni leur ampleur ni leur teneur, ne les ayant pas effacés au retour de ses voyages professionnels à l'étranger, contrairement à ses affirmations (cf. supra j.a.). Cette découverte démontre son refus d'obtempérer aux instructions spécifiques de l'intimée, en dépit de l'entretien d'octobre 2011 avec D_____, exposant ainsi celle-là à une grave atteinte à ses intérêts, résultant par exemple d'un vol ou de la perte de l'ordinateur portable qui pouvait conduire à la divulgation des données qu'il contient. Ce risque que des données bancaires se retrouvent hors de la maîtrise de l'intimée a été démontré avec le dépôt du chargé de pièces

complémentaires du 18 octobre 2013 issues des données de l'ancien iPhone de l'appelant, dont certaines sont hautement confidentielles ou confidentielles, et qui ont été ainsi soustraites à la maîtrise de la BANQUE. L'ampleur des données hautement confidentielles et confidentielles stockées par l'appelant durant trois ans sur son ordinateur portable ont entraîné la rupture du

- 14/15 -

C/16060/2012-4 lien de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Aucun avertissement écrit n'était nécessaire préalablement à la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail. L'appelant savait qu'il était susceptible d'encourir cette sanction, spécifiée par les directives, et au vu du licenciement avec effet immédiat du collaborateur _____.

2.4.2. Le licenciement avec effet immédiat est intervenu le lendemain de la découverte de l'ampleur des données professionnelles et confidentielles contenues dans l'ordinateur personnel de l'appelant, de sorte que l'intimée n'a pas tardé à agir (arrêt du Tribunal fédéral 4A_236/2012 du 2 août 2012 consid. 2.4 et les références citées). L'appel n'est pas fondé, de sorte que le jugement entrepris sera confirmé. 3. L'appelant, qui succombe, supportera les frais d'appel, arrêtés à 5'000 fr. et couverts par l'avance déjà opérée, qui reste acquise à l'Etat (art. 71 RTFMC; art. 95, 101 al. 1, 106 al. 1 CPC). Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 15/15 -

C/16060/2012-4 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 : A la forme : Déclare recevable, à l'exception du chef de conclusions relatif à la constatation de l'absence de justes motifs lors de la résiliation du contrat de travail, l'appel formé par A_____ contre le jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 7 mars 2014. Au fond : Confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais d'appel : Arrête à 5'000 fr. les frais judiciaires d'appel, qui sont compensés par l'avance de frais effectuée par A_____, qui reste acquise à l'Etat de Genève. Les met à la charge de A_____. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Monsieur Laurent RIEBEN, président; Madame Nadia FAVRE, juge employeur, Madame Christine PFUND, 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.