

# **GE\_GERICHTE CAPH/24/2017 vom 15. Februar 2017**

GE Cour de justice, 2017-02-15, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_24\\_2017](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_24_2017)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/24/2017 du 15 février 2017

IT: GE\_GERICHTE CAPH/24/2017 del 15 febbraio 2017

## **Erwägungen**

### **E. 1**

L'appel, écrit et motivé, formé dans les trente jours, est recevable contre les décisions finales de première instance, lorsque la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308, 311 CPC). Le présent appel, qui respecte les dispositions précitées, est recevable, à l'exclusion du chiffre 6 du dispositif du jugement attaqué, qui ne fait l'objet d'aucune critique.

### **E. 2**

Les appelants reprochent au Tribunal d'avoir retenu le caractère injustifié du licenciement immédiat signifié.

#### **E. 2.1**

L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (art. 337 al. 1 CO). Son 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). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 in initio CO). En règle générale, seule une violation particulièrement grave des obligations contractuelles peut justifier une résiliation du contrat de travail avec effet immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 213 consid. 3.1). 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 ni à procurer à l'employeur une satisfaction (ATF 129 III 380 consid. 3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_507/2010 du 2 décembre 2010 consid. 3.2). La gravité du manquement 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 et 127 III 153 consid. 1c; arrêt du Tribunal fédéral 5A\_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.1). Le juge, pour apprécier s'il existe de justes motifs, applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC); à cet effet, il prendra en considération tous les éléments du

- 9/15 -

C/21921/2014-5 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 5A\_60/2014 précité consid. 3.1.). Il incombe à la partie qui a résilié le contrat de travail avec effet immédiat

d'établir l'existence des conditions de celle-ci (justes motifs, avertissement, etc.) (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_37/2010 du 13 avril 2010, consid. 4.1; GLOOR, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 71 ad art. 337).

### **E. 2.2**

Lorsque des motifs objectifs amènent l'employeur à douter de la véracité de l'incapacité de travail attestée par certificat médical, il est en droit de faire vérifier, à ses propres frais, l'existence et le degré de l'empêchement par un médecin-conseil (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3ème éd. 2014, p. 229).

### **E. 2.3**

Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée (art. 337c al. 1 CO).

La prétention du travailleur fondée sur l'art. 337c al. 1 CO est une créance en dommages-intérêts qui inclut non seulement le salaire, y compris en nature, mais également la compensation des autres avantages résultant du contrat de travail, tels que les gratifications ou les indemnités de départ (arrêts du Tribunal fédéral 4C.321/2005 du 27 février 2006, consid. 8.3; 4C.127/2002 du 3 septembre 2002, consid. 4.1 et les références).

On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé (art. 337c al. 2 CO). Conformément à l'art. 8 CC, c'est à l'employeur qu'il incombe de prouver, sous réserve du devoir de collaboration de l'intimé, que celui-ci a réalisé un revenu auprès d'un nouvel employeur et, le cas échéant, à combien il s'élève (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A\_570/2009, du 7 mai 2010, consid. 7.1).

En cas de licenciement immédiat injustifié, l'employé a droit, en sus du salaire pendant le délai de congé (art. 337c al. 1 CO), à une indemnité selon l'art. 337c al. 3 CO. Cette disposition prévoit que le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Cette indemnité doit être soigneusement distinguée des droits découlant de l'art. 337c al. 1 CO et s'ajoute à eux (ATF 120 II 209 consid. 9b p. 214). Cette indemnité a une double finalité, à la fois réparatrice et punitive. Comme elle est due même si le travailleur ne subit aucun dommage, il ne s'agit pas de dommages-intérêts au sens classique, mais

- 10/15 -

C/21921/2014-5 d'une indemnité sui generis, s'apparentant à une peine conventionnelle. Ainsi, parmi les circonstances déterminantes, il faut non seulement ranger la faute de l'employeur, mais également d'autres éléments tels que la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale et les effets économiques du licenciement. (ATF 135 III 405 consid. 3.1). 2.4.1 En l'espèce, les appelants ont invoqué huit raisons à l'appui de leur décision de congé avec effet immédiat.

La première tient à l'absence de réponse à leur courrier du 18 [recte 20] août 2014 et au refus de justifier une absence. Ce jour-là, les appelants étaient en possession d'un certificat médical dont résulte l'incapacité de travail de l'intimée, du 18 au 31 août 2014, ce qui suffisait à l'évidence à justifier l'absence de leur collaboratrice. Tout reproche à cet égard est

vain. Dans leur courrier, les appelants requéraient la production d'un certificat relatif à la nature de l'affection de l'intimée, injonction à laquelle elle n'avait pas à se plier (et à laquelle elle a, dans la mesure appropriée, fait donner suite par son médecin-traitant), et était priée de restituer une clé; l'intimée a déféré à cette deuxième requête, par le truchement d'un tiers, de sorte que l'échec supposé de sa démarche ne peut lui être imputé.

La deuxième raison rejoint la précédente, puisqu'elle a trait à la remise de la clé déjà traitée ci-dessus.

La troisième et la quatrième sont relatives à des activités et déplacements menés par l'intimée, à caractère privé, prétendument incompatibles avec son état et/ou sa maladie. Sous ce dernier aspect, il ne pouvait s'agir que de conjectures de la part des employeurs puisque précisément ils ignoraient la cause de l'incapacité de travail de l'intimée.

Les cinquième, sixième et septième motifs se rapportent à une activité commerciale menée à titre professionnel dans le commerce de cosmétiques.

Enfin, la huitième raison a trait à des documents emportés hors des locaux professionnels.

Seuls les reproches liés à une activité commerciale et à l'utilisation de documents des employeurs pourraient représenter des raisons susceptibles d'ébranler la confiance des employeurs. Dans leur appel, ces derniers ne se réfèrent plus à la supposée activité commerciale de l'intimée (sinon dans leur argumentation subsidiaire liée à l'indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO), et ne critiquent pas la motivation du jugement attaqué en ce qu'il a été retenu que l'employée n'avait mené aucune activité commerciale durant son arrêt-maladie. Il n'y a donc plus à revenir sur ce point. Reste la sortie de documents hors des locaux professionnels, qui représente une violation de l'obligation de fidélité de l'employée. Il ne s'agit toutefois pas, en l'occurrence, d'une violation d'une gravité telle qu'elle aurait été

- 11/15 -

C/21921/2014-5 de nature à ruiner la confiance entre les parties au point que toute poursuite des relations de travail aurait été impossible. En effet, aucune utilisation contraire aux intérêts de l'employeur n'a été observée, et les appelants n'ont pas allégué qu'ils étaient exposés à un dommage concret et immédiat. Les explications données par l'employée, selon lesquelles elle se servait des documents en question comme brouillons et comme modèles sont vraisemblables, et le fait qu'elle ait déchiré et broyé ceux-ci montre qu'elle était consciente de leur caractère confidentiel.

Il s'ensuit qu'aucun des motifs pouvant entrer en ligne de compte, pris isolément ou même cumulativement, n'était, en l'occurrence, propre à justifier un congé immédiat.

Pour le surplus, les appelants font grand cas de supposées divergences entre l'expertise et les certificats médicaux du médecin-traitant de l'intimée. Ce faisant, ils se fondent sur des éléments qui ne leur étaient pas connus au moment où ils ont pris la décision de licencier l'intimée, et qui partant sont dépourvus de pertinence sous l'angle de l'art. 337 CO. Au demeurant, rien de déterminant ne peut être tiré du rapport de l'expert mis en œuvre, dans un contexte particulier, par l'assureur-maladie, et qui ne s'est formellement prononcé que sur l'état de l'intimée en février 2015 lorsqu'il l'a vue, soit largement après la date du congé. Par ailleurs, dans la mesure où leur employée était au bénéfice d'une incapacité de travail attestée par un certificat médical, les appelants, s'ils éprouvaient pour une raison ou une autre un doute quant à la véracité de celui-ci, pouvaient faire vérifier l'existence et le degré d'empêchement par un médecin-conseil. Sans avoir procédé à cette démarche, et sur le seul

vu du rapport peu concluant du détective privé mandaté, rapport qui n'était pas de nature à rendre crédible une intention de les tromper, les appelants ne disposaient pas d'un juste motif de congé immédiat.

Enfin, l'argumentation des appelants liée à une supposée désorganisation de leur étude d'avocats est sans portée: il appartient en effet à l'employeur de supporter les risques d'une entreprise et par conséquent de prévoir la possibilité du remplacement d'une employée en incapacité de travail, événement non extraordinaire dans la vie professionnelle. La réalisation d'un risque d'entreprise ou économique ne représente pas un juste motif de résiliation avec effet immédiat (cf. ATF 124 III 356).

En définitive, au vu de ce qui précède, les appelants ont échoué à démontrer qu'ils disposaient de justes motifs pour licencier l'intimée avec effet immédiat. 2.4.2 S'agissant des conséquences de ce constat, il a été retenu ci-dessus que l'intimée était incapable de travailler au moment du licenciement, de sorte qu'elle a droit à la protection prévue par l'art. 336c al. 1 CO (cf. WYLER/HEINZER, op. cit., p. 605). Les objections des appelants, fondées sur la circonstance que l'employée souffrait en définitive d'une incapacité liée à son poste de travail uniquement sans

- 12/15 -

C/21921/2014-5 que sa capacité de travailler dans l'absolu soit affectée, de sorte que la disposition précitée ne s'appliquerait pas, ne trouvent pas d'assise suffisante dans le dossier. Elles se heurtent en outre, comme le relève pertinemment l'intimée, à la jurisprudence du Tribunal fédéral, qui n'a admis l'inapplicabilité de la protection de l'art. 336c qu'en cas d'atteinte à la santé insignifiante (cf. GLOOR, in Regards croisés sur le droit du travail, Liber Amicorum pour GABRIEL AUBERT, 2015, p. 169s et les références citées). Si certes, comme l'a déclaré le médecin-traitant de l'intimée, les troubles dont souffrait celle-ci étaient à son avis exclusivement liés à son environnement de travail, et comme l'a déclaré le médecin-psychiatre consulté la capacité de travail n'était pas nulle dans l'absolu, il n'en demeure pas moins que les appelants n'ont pas fait valoir ni mis en exergue d'élément permettant de retenir que l'atteinte à la santé était insignifiante. Dès lors, c'est à raison que les premiers juges ont retenu que l'employée avait droit au salaire durant l'incapacité de travail, singulièrement durant la période allant de la date du licenciement à celle à laquelle l'assurance-maladie a pris le relais. Pour le surplus, les appelants n'ont pas critiqué la quotité de salaire calculée par le Tribunal à ce titre, ni celle du treizième salaire y afférent.

En ce qui concerne les vacances, les appelants ont admis rester devoir un montant de 1'517 fr. 35, correspondant aux jours dus jusqu'au 15 septembre 2014, date de la fin des rapports de travail. Pour le surplus, dans le cadre de l'art. 337c al. 1 CO, il peut être considéré que le droit aux vacances est inclus lorsque l'indemnisation porte sur une longue période au cours de laquelle le travailleur ne travaille pas (arrêt du Tribunal fédéral 4C.193/2005 du 30 septembre 2005, consid. 3.2; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 607). En l'occurrence, compte tenu de la période concernée et de l'incapacité de travail, il apparaît que l'indemnité allouée est suffisante pour couvrir le droit aux vacances. Le montant restant dû à l'intimée sera ainsi revu, et correspondra au montant reconnu par les appelants, soit 1'517 fr. 35. Il portera intérêts moratoires à compter du 15 septembre 2014, date du licenciement (ATF 103 II 274 consid. 3b). Pour plus de clarté, le chiffre 3 du dispositif du jugement attaqué sera annulé et il sera statué à nouveau dans le sens de ce qui précède, à savoir que le montant de 1'517 fr. 35 s'ajoutera aux montants de 5'000 fr. et de 416 fr. 65, pour un total de 6'934 fr.

Enfin, en ce qui concerne l'indemnité due sur la base de l'art. 337c al. 3 CO, les appelants se prévalent d'une faute concomitante de l'intimée, liée à l'effacement de données, à la sortie des documents confidentiels, à la conservation des clés, à une vente de produits. Le premier reproche n'a pas été établi, en ce sens que l'intimée a nié avoir effacé des données et qu'aucun élément concret, sinon des suppositions de l'informaticien, ne résulte du dossier. Le deuxième et le troisième sont d'une importance très minime, comme il l'a déjà été relevé ci-dessus. Enfin, en ce qui concerne le quatrième, les appelants ont renoncé à se prévaloir de ce point comme

- 13/15 -

C/21921/2014-5 causal dans le congé signifié, de sorte qu'ils sont malvenus de s'y référer à nouveau; au demeurant, les quelques éléments recueillis lors des enquêtes ne sont pas suffisants pour retenir à la charge de l'employée une faute suffisante pour conduire à une réduction de l'indemnité pour licenciement immédiat injustifié. Pour le surplus, l'âge de l'employée, son incapacité de travail durable ainsi que les conséquences du congé sur son état de santé notamment évoquées par son médecin-psychiatre, la relative longueur des rapports de travail, les démarches inopportunes des employeurs, la surveillance par un détective privé, l'envoi de commandements de payer permettent de retenir le montant de 20'000 fr. fixé par les premiers juges. Le jugement sera donc confirmé sur ce point.

### **E. 3**

Les appelants reprochent encore au Tribunal d'avoir rejeté leurs conclusions, prises à titre reconventionnel, en dommages-intérêts. En l'occurrence, les appelants, bien qu'ils n'aient pas formellement consacré d'allégués à ces points dans leur demande, ont clairement fait valoir dans leurs argumentation de droit qu'ils avaient subi un dommage de 5'000 fr. représentant le salaire versé, supposément sans cause, à l'intimée entre le 18 août et le 15 septembre 2015, ainsi qu'un dommage de 35'803 fr. 50 représentant la facture du détective privé mis en œuvre, un dommage de 8'100 fr. lié à l'estimation de la perte sur leurs propres revenus, enfin un dommage de 2'491 fr. 80 représentant les honoraires de leur conseil avant procès, sans oublier des frais de poursuite. Ils ont ultérieurement encore évoqué un préjudice estimé à 10'000 fr., s'agissant de l'intervention de leur informaticien.

Comme il l'a déjà été retenu ci-dessus, le licenciement immédiat de l'intimée était injustifié, et le risque économique de l'entreprise incombe aux employeurs; par conséquent, le salaire versé était dû, et toute perte, à supposer qu'elle soit réelle, sur le revenu des appelants reste à leur charge. Quant aux contrôles que les appelants étaient susceptibles d'opérer au sujet de l'incapacité de travail de leur employée, leur forme n'a pas été adéquate; l'eût-elle été, par la mise en œuvre d'un médecin-conseil, que leur coût aurait incombé aux employeurs. L'intimée n'a donc pas à supporter les frais de l'intervention d'un détective, pas plus que ceux du travail d'un informaticien, dont ni la nécessité ni le prix n'ont été établis. Enfin, aucun élément du dossier ne commandait que les appelants, avocats, se fassent représenter par un conseil, singulièrement lorsque l'intimée n'avait alors réagi à son licenciement que par une lettre de contestation émanant d'une assurance de protection juridique. En dernier lieu, les frais de poursuites suivent le sort de celles-ci (art. 68 LP).

Les premiers juges ont donc retenu à raison que les prétentions reconventionnelles des appelants n'étaient pas fondées; ce point du jugement sera confirmé.

- 14/15 -

C/21921/2014-5

**E. 4**

Les appelants, qui succombent dans l'essentiel de leur appel, supporteront les frais de celui-ci (art. 106 CPC), arrêtés à 500 fr. (art. 71 RTFMC), couverts par l'avance déjà opérée, acquise à l'Etat de Genève. Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

\* \* \* \* \*

- 15/15 -

C/21921/2014-5 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5 : A la forme : Déclare irrecevable l'appel formé par A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ contre le chiffre 6 du dispositif du jugement rendu le 6 juillet 2016 par le Tribunal des prud'hommes, et recevable pour le surplus. Au fond : Annule le chiffre 3 du dispositif de ce jugement. Et statuant à nouveau sur ce point: Condamne A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ à verser à C\_\_\_\_\_ le montant brut de 6'934 fr., avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 15 septembre 2014. Confirme le jugement entrepris pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires de l'appel à 500 fr. compensés avec l'avance déjà opérée, acquise à l'Etat de Genève. Les met à la charge de A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_, solidairement entre eux. Siégeant : Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Daniel FORT, juge employeur; Madame Claudine DEMAISON, 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.