

# **GE\_GERICHTE CAPH/44/2007 vom 9. März 2007**

GE Cour de justice, 2007-03-09, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_44\\_2007](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_44_2007)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/44/2007 du 9 mars 2007

IT: GE\_GERICHTE CAPH/44/2007 del 9 marzo 2007

## **Regeste**

Résumé: La Cour ne reconnaît pas les motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement immédiat de son employé, motifs selon lesquels ledit employé aurait prêté assistance à un collègue dans le cadre des agissements illicites de ce dernier au préjudice de la société et pour lesquels cette dernière le tenait solidairement responsable. La société avait effectivement porté plainte contre le collègue pour faux dans les titres, tentative de contrainte, abus de confiance, gestion déloyale, vol, escroquerie et blanchissage d'argent. La Cour estime que l'employeur n'a pas établi que l'intimé avait commis à son endroit des malversations. La Cour confirme par conséquent le jugement du Tribunal, ainsi que l'indemnité allouée à l'employé au sens de l'article 337c alinéa 3 CO, correspondant à quatre mois de salaire.

## **Erwägungen**

### **E. 1**

A teneur de l'art. 59 al. 1 de la Loi sur la juridiction des prud'hommes (LJP), l'appel doit être déposé dans les 30 jours qui suivent la notification de la décision du Tribunal.

En l'occurrence, l'avocat de l'appelante a déclaré avoir personnellement remis, le lundi 24 avril 2006, à 23h53, l'enveloppe contenant l'acte d'appel à l'agent de sécurité L\_\_\_, alors que celui-ci se trouvait dans sa loge d'accueil sise au 38, rue de K\_\_\_, ce qu'il avait annoté sur ladite enveloppe qu'avait signée L\_\_\_.

Il résulte du témoignage de ce dernier, entendu par la Cour de céans le 30 octobre 2006, qu'il se trouve habituellement, pendant la nuit, dans la loge d'accueil située au 38, rue de K\_\_\_, sa tâche consistant à surveiller les bâtiments ainsi que "les allées et venues des gens". L\_\_\_ a expliqué qu'à une date dont il ne se souvenait plus avec précision, une personne, qu'il reconnaissait aujourd'hui dans la salle comme étant l'avocat de E\_\_\_, s'était adressée à lui, tard dans la nuit, voulant lui remettre une enveloppe, ce qu'il avait tout d'abord refusé, en lui disant qu'il n'était pas un guichet postal. Néanmoins, devant l'insistance de son interlocuteur, il avait accepté de recevoir ce pli. Toujours à la demande de l'avocat de l'appelante, il avait confirmé sur l'enveloppe avoir reçu celle-ci à 23h53. Il avait alors immédiatement posé ladite enveloppe sur une plaquette située devant une sorte de guichet interne, plaquette sur laquelle était entreposé le courrier interne qui était ensuite distribué à ses destinataires. Il ne s'était par la suite plus occupé de ce pli qui avait été emporté par une personne dont il n'avait pas remarqué la présence. En revanche, ladite personne avait pris cette enveloppe avant minuit, ce dont il se souvenait très bien, car lorsqu'il avait changé les bandes vidéo de surveillance, à minuit précise, l'enveloppe avait déjà été emportée par la personne qui récoltait et remettait le courrier au centre du tri où elle le "dispatchait", le courrier externe étant alors distribué le lendemain. L\_\_\_ a précisé que, de sa guérite

jusqu'au centre de tri, le parcours s'effectuait en trois minutes à pied. Le témoin a encore indiqué que le centre de tri de K\_\_\_ fonctionnait 24h sur 24h et qu'il y avait toujours des employés dans ces locaux.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/3941/2005-1 - 10 -

\* COUR D'APPEL \*

Au vu de ce qui précède, force est de constater que l'enveloppe contenant l'acte d'appel de E\_\_\_ est entrée dans la sphère d'influence de la poste le 24 avril 2006 à 23h53 et a été emportée par l'employé postal chargé de récolter le courrier et de l'amener au centre de tri postal avant minuit. Dès lors, le délai de remise à la poste de l'acte d'appel de E\_\_\_ échéant le 24 avril 2006 avant minuit, ce document a été remis à la poste en temps utile.

Interjeté, par ailleurs, dans la forme prescrite à l'art. 59 al. 2 LJP, l'appel est ainsi formellement recevable.

## **E. 2**

L'appelante fait tout d'abord grief au Tribunal d'avoir retenu le caractère injustifié du licenciement immédiat qu'elle a signifié à T\_\_\_ le 15 décembre 2004.

### **E. 2.1**

L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1er CO). Sont notamment considérés 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. 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. Par manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation découlant du contrat de travail ou la violation de son devoir de fidélité (ATF 130 III 28 ; ATF 127 III 351 ; ATF 121 III 467, consid. 4 et les références citées), telle l'obligation de loyauté ou de discrétion ou celle d'offrir sa prestation de travail (cf. arrêt du TF 4C.312/2006 du 13 décembre 2006, consid. 4.2). Si les rapports de travail sont ébranlés ou détruits par une entorse au devoir de fidélité du travailleur, cela peut justifier une résiliation immédiate du contrat de travail (ATF 127 III 86 consid. 2c).

A cet égard, doctrine et jurisprudence considèrent que, de manière générale, une manifestation de malhonnêteté caractérisée suffit à rompre définitivement les rapports de confiance entre les parties ; il en va par exemple ainsi des mensonges et des incapacités de travail simulées (cf. AUBERT, in Code des obligations I, Commentaire romand, 2003, § 6 ad art. 337 CO, p. 1782).

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 du Code civil ; ci-après 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 contractuels, ainsi que la nature et

l'importance des manquements (cf. WYLER, Droit du travail, 2002, pp. 363 s. et les références citées).

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/3941/2005-1 - 11 -

\* COUR D'APPEL \*

Les circonstances survenues après la déclaration de résiliation du contrat ne peuvent pas être invoquées comme justes motifs du congé immédiat (ATF du 22.02.1994 in SJ 1995 802). En revanche, il y a lieu d'admettre, sous certaines conditions restrictives, la possibilité de se prévaloir après coup d'une circonstance qui existait déjà au moment de la déclaration de licenciement immédiat, mais que l'auteur de celle-ci ne connaissait pas et ne pouvait pas connaître (WYLER, droit du travail, 2002, p. 373, note 1285 et les références doctrinales et jurisprudentielles citées). En effet, dès l'instant où l'art. CO prescrit au juge de tenir compte des règles de la bonne foi, ce serait méconnaître cette disposition que d'ignorer l'existence d'un semblable motif. Toutefois, ce n'est qu'à titre exceptionnel que de telles circonstances pourront amener un Tribunal à considérer, sur la base des motifs antérieurement invoqués, que celles-ci font de la destruction du rapport de confiance entre les parties. Il faut donc se demander, dans un tel cas, si les circonstances antérieures invoquées au moment du licenciement immédiat, auraient pu conduire l'employeur, s'il les avait connues, à admettre que le rapport de confiance était rompu et à résilier le contrat de travail avec effet immédiat (ATF 121 III 467, SJ 1996 412 ; ATF 124 III 25, JT 1998 I 127).

Une résiliation avec effet immédiat pour de justes motifs peut être notifiée en tout temps, même durant l'une des périodes de protection contre les congés instaurées par l'art. 336c al. 1 CO (ATF du 29.05.1999 in JAR 2000 229).

De jurisprudence constante, il est admis que l'employeur doit notifier le licenciement immédiat dès qu'il connaît le juste motif dont il entend se prévaloir ou, au plus tard, après un bref délai de réflexion. Une trop longue attente comporterait la renonciation à se prévaloir de ce moyen. La durée admissible dépend des circonstances, mais est présumé approprié un délai de un à trois jours ouvrables à compter de la date à laquelle il a la preuve du manquement invoqué pour justifier la résiliation immédiate. Un délai supplémentaire ne devrait être accordé que lorsque les circonstances particulières du cas concret exigent d'admettre une exception à cette règle (ATF du 26.10.1999 in JAR 2000 232 ; ATF du 23.08.1999 in JAR 2000 231, avec les références doctrinales et jurisprudentielles citées; ATF 130 III 28, consid. 4.4 ; ATF du 16 mai 2002 en la cause 4C.345/2001 ; ATF du 2 mars 1999 en la cause 4C.382/1998). La partie qui tarde à résilier un contrat de travail pour de justes motifs est forclosée de son droit (ATF 123 III 86, SJ 1997 311). S'il tarde à réagir, l'employeur est présumé avoir renoncé au licenciement immédiat. A tout le moins, donne-t-il à penser que la continuation des rapports de travail est possible jusqu'à la fin du délai de congé. Parmi les circonstances exceptionnelles qui justifient une prolongation de délai figure le fait que la décision doit être prise par un conseil d'administration composé de plusieurs personnes qui doivent se rencontrer ; un délai de réflexion de six jours est alors admissible (ATF du 21.05.1995 in JAR 1997 208 ; ATF du 26.10.1999 in JAR 2000 232).

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).

Juridiction des prud'hommes

### **E. 2.2**

En l'occurrence, il apparaît que l'appelante a notifié son licenciement immédiat dès qu'il a eu connaissance du juste motif dont il entendait se prévaloir, de sorte qu'il a agi à cet égard en temps utile, ce que l'intimé ne conteste du reste pas.

### **E. 2.3**

La lettre de licenciement avec effet immédiat du 15 décembre 2004 mentionne comme la seule raison de cette mesure le fait que l'appelante avait désormais réuni les preuves de l'assistance qu'avait apportée l'intimé aux agissements illicites de Y\_\_\_ au préjudice de la société, agissements auxquels il avait également participé, de sorte qu'il était tenu comme solidairement responsable du préjudice subi.

Il apparaît ainsi que, contrairement à ce que soutient E\_\_\_ dans son acte d'appel, ce n'est nullement en raison de prétendues obstructions ou absences de collaboration de T\_\_\_ à l'établissement des faits dont se plaignait son employeur, notamment à l'encontre de Y\_\_\_, que l'intéressé a été licencié sur le champ, mais bien parce qu'on le soupçonnait d'avoir été le complice, voire le co-auteur, de son collègue.

L'appelante ne saurait dès lors se prévaloir aujourd'hui de ce motif qu'elle n'a pas invoqué à l'appui du licenciement de l'intimé.

Au demeurant, l'appelante, qui supportait à cet égard le fardeau de la preuve, n'a pas établi que T\_\_\_ avait refusé, de manière injustifiée, de répondre à des questions concernant le préjudice qu'elle disait avoir subi du fait des agissements illicites de Y\_\_\_, voire de l'intimé lui-même. A cet égard, il est pour le moins curieux que l'appelante, pourtant assistée d'un avocat, n'ait pas adressé le moindre courrier à T\_\_\_ pour lui demander de fournir, par écrit, des renseignements précis au sujet des dossiers et chantiers dont l'intéressé s'occupait, se contentant, semble-t-il, d'essayer d'obtenir verbalement ces informations.

Quoiqu'il en soit à cet égard, le licenciement avec effet immédiat de l'intimé ne saurait se fonder sur cet élément.

S'agissant des motifs ayant justifié ledit licenciement, à savoir la prétendue complicité, voire participation de l'intimé aux agissements prétendument illicites de Y\_\_\_, force est également de constater que l'appelante, qui avait la charge de la preuve à cet égard, n'a pas établi non plus ses allégations sur ce point.

En effet, tant les témoins entendus en première instance (F\_\_\_, I\_\_\_ et G\_\_\_, PV d'enquêtes du 30.08.2005) que devant la Cour de céans (O\_\_\_, PV d'enquêtes du 30.10.2006 ; J\_\_\_ et M\_\_\_, PV d'enquêtes du 06.12.2006) n'ont pas permis de démontrer, comme E\_\_\_ l'affirmait dans son acte d'appel, que l'intimé avait commis à son endroit des malversations.

L'appel ne contient, par ailleurs, aucune critique quant à l'appréciation faite par les premiers juges au sujet des témoignages qu'ils ont recueillis. De surcroît, les déclarations du témoin J\_\_\_ devant la Cour de céans n'ont pas permis de déterminer si l'intimé avait commis un acte préjudiciable à l'endroit de son employeur, mais tout au

Cause n° C/3941/2005-1 - 13 -

\* COUR D'APPEL \*

plus qu'il existait un contentieux d'ordre commercial entre ce témoin et l'appelante au sujet de travaux effectués dans la villa de l'intéressé.

Quant aux déclarations de X\_\_\_, entendue par la Cour de céans à titre de renseignements, elles ne sont pas suffisantes non plus pour incriminer T\_\_\_ comme s'étant rendu coupable d'agissements indus au préjudice de l'appelant.

Enfin, au vu de la chronologie des faits et de la proximité temporelle des deux événements, on peut, à l'instar des premiers juges, sérieusement se demander si le motif principal ayant incité E\_\_\_ à licencier l'intimé avec effet immédiat le 15 décembre 2004 n'a pas été la demande en justice devant les prud'hommes que celui-ci avait déposée à son encontre une semaine auparavant (cause N° C/27518/2004-1).

Quoi qu'il en soit à cet égard, le jugement entrepris sera, dès lors, confirmé sur ce point.

### **E. 3**

3.1. L'appelante fait également grief au Tribunal d'avoir retenu, pour déterminer le salaire dû à T\_\_\_ pour les mois de décembre 2004 à mars 2005, d'une part, des frais de déplacement de CHF 500.-- par mois - soit de frais forfaitaires dont il n'y avait pas lieu de tenir compte en l'absence du travail effectivement accompli -, un treizième salaire - alors que l'intimé avait commis des violations graves et répétées de son devoir de fidélité - ainsi que des jours de vacances non pris - sans tenir compte du long délai de résiliation dont avait bénéficié l'intimé -.

Ce point de vue ne saurait être suivi.

### **E. 3.2**

En effet, les premiers juges ont inclus dans le salaire mensuel de l'intimé la somme de CHF 500.-- que celui-ci touchait à titre de frais de déplacement, dans la mesure où il apparaissait que ce montant avait été systématiquement compris dans le salaire lorsqu'il s'était agi de payer le treizième salaire et que le versement de cette somme complémentaire nette chaque mois permettait aux parties de la soustraire aux charges sociales, de sorte que leur intention était bien de l'intégrer au salaire de T\_\_\_.

L'appelante n'apporte aucun élément susceptible de mettre en cause l'appréciation du Tribunal sur ce point, de sorte qu'il apparaît que le montant de CHF 500.-- net reçu chaque mois par l'intimé était indépendant des frais effectifs de déplacement qu'il devait supporter.

### **E. 3.3**

Il a été vu plus haut que l'appelante n'avait pas apporté la preuve de violations graves et répétées de T\_\_\_ à son devoir de fidélité à son endroit, de sorte que - pour autant que cet argument soit pertinent - il n'y a pas lieu de priver l'intimé d'un treizième salaire pour ce motif-là.

### **E. 3.4**

L'appel se révèle ainsi mal fondé sur tous ces points.

### **E. 4**

4.1. Enfin, l'appelante soutient que, compte tenu des circonstances du cas d'espèce, l'indemnité qui devrait être octroyée à l'intimé ne devrait pas dépasser un mois de salaire, les quatre mois de salaire qu'elle avait été condamnée à payer apparaissant inéquitables.

A cet égard, E\_\_\_ fait valoir que le Tribunal aurait dû tenir compte du mutisme déloyal dans lequel l'intimé s'est tenu, satisfait qu'il était de pouvoir se venger de X\_\_\_ qui ne lui avait pas permis d'acquérir la société, voire également de l'aide indispensable qu'il avait apportée à Y\_\_\_ dans les agissements de ce dernier. De surcroît, les premiers juges n'avaient pris en considération que les conséquences économiques du licenciement pour l'intimé sans tenir compte de la situation économique de la société, qui était une entreprise artisanale où le personnel administratif était composé des seuls père, épouse et fille, et où le patron retirait un salaire brut de CHF 3'000.--, alors T\_\_\_ touchait plus du double. Au demeurant, il ressortait du jugement que l'intimé avait lui-même déclaré que X\_\_\_ devait vendre sa société en raison de la diminution sensible du chiffre d'affaires en 2003.

#### **E. 4.2**

T\_\_\_, pour sa part, fait siens les arguments retenus par les premiers juges à cet égard, mais ne se prononce pas sur l'argumentation de sa partie adverse à propos de la situation économique de celle-ci.

#### **E. 4.3**

Selon l'art. 337c al. 3 CO, en cas de licenciement immédiat injustifié, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité, et qui ne peut dépasser le montant correspondant à 6 mois de salaire du travailleur, dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances, parmi lesquelles figurent notamment la situation sociale et économique des deux parties, la gravité de l'atteinte à la personnalité de la partie congédiée, l'intensité et la durée des relations de travail antérieures au congé, la manière dont celui-ci a été donné, ainsi que la faute concomitante du travailleur ; aucun de ces facteurs n'est décisif en lui-même (ATF 123 III 391 consid. 3b/bb; 121 III 64 consid. 3c; 120 II 243 consid. 3e p. 248; 119 II 157 consid. 2b p. 161). L'indemnité, qui ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur, a une double finalité, punitive et réparatrice (ATF 123 III 391 consid. 3c). Elle ne fait pas partie du salaire déterminant au sens de l'art. 5 al. 2 LAVS et les cotisations sociales ne sont pas dues (ATF 123 V 5).

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/3941/2005-1 - 15 -

\* COUR D'APPEL \*

En l'occurrence, les premiers juges ont motivé leur décision sur ce point par le fait que l'appelante n'avait fondé le licenciement sur aucun élément objectif, accusant ainsi sans preuve son employé de fautes graves, pénalement répréhensibles, en des termes peu mesurés, lui causant par là un important préjudice non seulement moral, mais également économique, s'agissant d'un employé, âgé de plus de 60 ans, qui était à son service depuis près de 20 ans et dont les chances de retrouver un travail étaient fortement compromises.

Ces circonstances, en particulier les longs rapports de travail ayant existé entre les parties, ainsi que l'âge de l'intimé, justifiaient manifestement le droit à une indemnité correspondant à quatre mois de salaire.

Enfin, force est de constater que l'appelante n'a pas établi sa situation économique prétendument défavorable, le salaire perçu par l'administrateur d'une société qu'il domine entièrement ne constituant pas un élément permettant de se prononcer sur la santé financière de ladite société, seuls des comptes audités, que E\_\_\_ n'a pas produits, permettant de se déterminer à ce sujet.

Le jugement entrepris sera, dès lors, confirmé sur ce point.

#### **E. 5**

L'intimé et Y\_\_\_ n'ayant fait l'objet d'aucune inculpation et la procédure pénale les concernant ayant été classée sans suite par le Parquet - décision qui ne peut avoir été prononcée qu'en raison de l'absence de charges suffisantes à l'encontre des deux intéressés -, il n'y a pas lieu de suspendre la présente procédure comme dépendant du pénal, et, ce nonobstant le recours interjeté par l'appelante et/ou X\_\_\_ contre la mesure de classement susmentionnée, les impératifs de célérité de la procédure prud'homale s'y opposant.

#### **E. 6**

En tant qu'elle succombe en tous points dans son appel, E\_\_\_ supportera l'émolument d'appel dont elle s'est acquittée (art. 78 al. 1 LJP) ainsi qu'un émolument complémentaire de CHF 3'000.-, compte tenu des intérêts en jeu, de l'ampleur de la procédure et du travail qu'elle a impliqué (art. 42A du règlement genevois fixant le tarif des greffes en matière civile).

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