

# **GE\_GERICHTE CAPH/78/2010 vom 26. April 2010**

GE Cour de justice, 2010-04-26, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_78\\_2010](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_78_2010)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/78/2010 du 26 avril 2010

IT: GE\_GERICHTE CAPH/78/2010 del 26 aprile 2010

## **Regeste**

Résumé: La Cour confirme que T., vendeuse dans un magasin de prêt-à-porter exploité par E., a été injustement licenciée de manière immédiate. E. n'a pas réussi à prouver à satisfaction que T. s'était approprié le produit de deux ventes réglées en espèces. E. n'avait par ailleurs pas déposé plainte pénale à l'époque. Compte tenu de la brièveté des rapports contractuels, T. ne peut prétendre qu'à une indemnité équivalant à un mois de salaire en plus de ce à quoi elle aurait eu droit si les rapports avaient pris fin à l'échéance du délai de congé.

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Déposé dans le délai et la forme prévus à l'article 59 LJP, l'appel formé par E\_\_\_ est recevable.

### **E. 2**

La Cour d'appel revoit librement le fait et le droit (Aubert, Quatre cents arrêts sur le contrat de travail, no 449).

### **E. 3**

La Cour de céans examinera les questions suivantes :

- l'employeuse était-elle en droit de résilier le contrat de travail avec effet immédiat pour justes motifs ? - quelles sont les créances de l'intimée ? - l'appelante dispose-t-elle de créances à l'encontre de la travailleuse ?

### **E. 4**

Selon l'art. 337 al. 1 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout en temps pour justes motifs. Doivent notamment être considérées comme telles 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. Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (Steiff/Von Kaenel, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5ème, Zürich 1992, art. 337 CO n° 3 et les références citées). D'après 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 (ATF 124 III 25 consid. 3c p. 29). 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 malgré un avertissement (ATF 127 III 153 consid. 1a). Par

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/15509/2008 - 3 - 7 -

\* COUR D'APPEL \*

manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation découlant du contrat de travail (ATF 121 III 467). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs. 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 contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 116 II 145 ; 111 II 245). En principe, la résiliation immédiate doit être précédée d'un avertissement, à moins qu'il ne ressorte de l'attitude de l'autre partie qu'une telle démarche serait inutile (Rehbinder, Commentaire bernois, ad. art. 337 CO). La résiliation immédiate est une ultima ratio qui n'est admissible qu'en dernier ressort, lorsqu'il ne peut plus être exigé du partenaire contractuel qu'il résilie les rapports de travail en respectant le délai ordinaire (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 32 ; 127 III 357 consid. 4a p. 354). En raison de son obligation de fidélité, le travailleur est tenu de sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO) et, par conséquent, de s'abstenir de tout ce qui peut lui nuire. Le comportement des cadres doit être apprécié avec une rigueur accrue; en effet, l'employeur a un intérêt particulier à pouvoir se fier à la rectitude absolue du travailleur lorsque celui-ci exerce une fonction de responsabilité où il devrait être à même d'agir seul, sans le contrôle de son employeur (Staehlin/Vischer, Commentaire zurichois, ad. art. 321a CO n° 8 et art. 337 n° 22 ; Streiff/Von Kaenel, op. cit., art. 337 CO n° 8, Rehbinder, op. cit. ad art. 337 CO n° 8).

## **E. 5**

A teneur de l'article 11 LJP, les dispositions de la loi de procédure civile sont applicables à titre supplétif. C'est ainsi que les règles de la procédure civile relatives à l'appréciation des preuves sont applicables.

Conformément à l'art. 196 LPC, le juge apprécie librement les résultats des mesures probatoires. C'est ainsi que le juge ne retiendra un fait comme établi que s'il est convaincu de son existence (SJ 1983 p. 336), tout doute étant écarté ; cette conviction peut être acquise sans qu'il y ait certitude (SJ 1984 p. 29). En présence de preuves contradictoires, le juge doit examiner toutes les circonstances infirmatives ou corroboratives et faire son choix en fonction du résultat de cet examen (SJ 1976 p. 520).

## **E. 6**

Il appartient à l'employeur de prouver (art. 8 CC) l'existence d'un juste motif de licenciement immédiat. Dans le cas d'espèce, l'employeur a invoqué à l'appui du licenciement immédiat de T\_\_\_ le fait qu'elle aurait commis deux vols en s'appropriant le produit de deux ventes effectuées le 30 octobre 2007 et le 12 février 2008, lesquelles auraient été payées en espèces.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/15509/2008 - 3 - 8 -

\* COUR D'APPEL \*

La Cour de céans ne saurait retenir que l'attitude de l'intimée constitue une faute professionnelle particulièrement grave qui eût justifié un renvoi immédiat. En effet, il n'est pas établi que les vols aient effectivement été commis. L'employeuse a indiqué que les ventes litigieuses n'avaient pas été enregistrées dans le carnet de caisse, mais n'a pas prouvé

que son employé se serait approprié les sommes prétendument volées. Bien que deux clientes de la boutique aient affirmées avoir effectuée des achats à des dates plus ou moins précises, sans que ceux-ci ne soient mentionnés dans le livre de caisse, cela n'est pas de nature à prouver que T\_\_\_ n'aurait pas définitivement versé à la caisse les montants payés. Ce d'autant plus que les enquêtes ont permis d'établir qu'E\_\_\_ ne disposait d'aucune caisse enregistreuse, que de nombreuses personnes transitaient par la boutique pour se rendre à la salle de sport située à l'étage et que la comptabilité et l'inventaire des stocks étaient tenus de manière lacunaire. De surcroît, aucune plainte pénale n'a été déposée contre l'intimée pour les faits qui lui sont reprochés. Enfin, le comptable d'E\_\_\_ a indiqué qu'il subsistait un léger flou juridique et que c'est pour cela que le salaire de mars 2008 avait été payé à la travailleuse.

Dès lors, l'employeuse n'a pas démontré que l'intimée se serait bien appropriée de façon illégitime le produit de deux ventes ayant eu lieu les 30 octobre 2007 et 12 février 2008. Dans ces conditions, l'employeuse n'était pas en droit de considérer les liens de confiance comme irrémédiablement rompus ne permettant pas d'envisager la continuation des rapports de travail. E\_\_\_ aurait dû, dans un premier temps, signaler l'anomalie de caisse à son employée et écouter sa version. Au terme de cet entretien, l'employeur pouvait donner des directives précises et avertir qu'en cas de récidive, il serait alors mis fin au contrat avec effet immédiat. Un tel licenciement constitue bien une ultima ratio.

Ainsi, le jugement querellé sera confirmé sur ce point.

#### **E. 7**

Conformément à l'art. 337 let. c CO, lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat pour une durée indéterminée. Le congé a été donné au cours de la deuxième année de service, ainsi le délai de congé était de deux mois pour la fin d'un mois. La lettre de licenciement a été reçue par l'employée le 3 mars 2008. Le délai de congé serait donc arrivé à échéance le 31 mai 2008. Par conséquent, le calcul effectué par les premiers juges à titre de salaire dû pendant le délai de congé est exact de sorte qu'il sera intégralement confirmé.

#### **E. 8**

Selon l'art. 337 let c CO, le juge peut condamner l'employeur à une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances, celle-ci ne pouvant dépasser le montant correspondant à six mois de salaire.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/15509/2008 - 3 - 9 -

\* COUR D'APPEL \*

Selon la jurisprudence, l'indemnité est due pour tout congé immédiat injustifié, sauf cas exceptionnels (ATF 121 II 64 ; ATF 120 III 243 ; ATF 116 II 300). Les exceptions qui peuvent être admises dans des conditions particulières ne se laissent pas définir d'une manière générale ; elles présupposent à tout le moins des circonstances qui excluent un comportement fautif de l'employeur ou qui ne lui sont pas imputable pour d'autres motifs (ATF 116 II 300 consid. 5a). L'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur par un licenciement injustifié étant la base de l'octroi de l'indemnité, celle-ci doit être

proportionnée à la mesure de l'atteinte considérée (ATF 121 II 64 consid. 5a). Le juge doit fixer l'indemnité en tenant compte de toutes les circonstances. Il prendra en considération la gravité de la faute de l'employeur, la faute éventuelle du travailleur, l'âge de ce dernier, sa situation sociale et personnelle, la durée du contrat et la manière avec laquelle le licenciement a été signifié (R. Wyler, Droit du travail, p. 385). L'indemnité a une double fonction punitive et réparatrice. Elle s'apparente à une peine conventionnelle, c'est pourquoi le juge doit la fixer en équité.

Dans le cas d'espèce, les premiers juges ont considéré que la durée des rapports de travail est restée relativement courte et que T\_\_\_ n'avait pas allégué avoir dû supporter un préjudice particulier. Ils ont ainsi alloué à la travailleuse une indemnité correspondant à un mois de salaire, soit fr. 4'500.00, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er mars 2008.

Par ailleurs, dans la mesure où l'employée a omis d'inscrire les ventes litigieuses dans le carnet de caisse et a ainsi provoqué les conséquences qui en ont découlé, dont notamment l'accusation de vol, il y a lieu d'admettre qu'elle a commis une faute professionnelle et que l'indemnité allouée doit en tenir compte.

L'indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO ayant été fixée en application des principes jurisprudentiels énoncés ci-dessus, le jugement sera confirmé sur ce point.

#### **E. 9**

Concernant les vacances non prises en nature en 2007, il appartient à l'employeur d'établir que son employé a pu bénéficier de la totalité de ses jours de vacances. En effet, l'employeur est le débiteur des jours de vacances et c'est à lui d'établir qu'il s'est acquitté de cette obligation (ATF 99 II 338). La Cour estime que cette preuve n'a pas été administrée de façon à forger son intime conviction. Le jugement sera confirmé sur ce point et l'appelante condamnée à payer à l'intimée la somme de fr. 2'283.80 ( $\{4'500/21.75 \times 2\} + \{4'500/4.33 \times 1.66\}$ ).

#### **E. 10**

Enfin, l'appelante sollicite de l'intimée qu'elle lui verse la somme de fr. 302.00 à titre de remboursement des montants qu'elle se serait indûment appropriés.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/15509/2008 - 3 - 10 -

\* COUR D'APPEL \*

A teneur de l'art. 321e al. 1 CO, le travailleur doit intégralement réparer le dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence. Cela étant, la mesure de diligence incombant au travailleur se détermine par le contrat en vertu de l'art. 321e al. 2 CO. Il incombe à l'employeur d'apporter la preuve du manquement à la diligence due.

En l'espèce, E\_\_\_ n'a pas démontré, sans qu'il ne subsiste un doute, que son employée aurait effectivement commis des vols au préjudice de son employeur.

Le jugement querellé sera confirmé sur ce point.

#### **E. 11**

A teneur de l'article 76 LJP, la procédure est gratuite pour les parties.

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