

GE_GERICHTE CAPH/96/2024 vom 27. November 2024

GE Cour de justice, 2024-11-27, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_96_2024

FR: GE_GERICHTE CAPH/96/2024 du 27 novembre 2024

IT: GE_GERICHTE CAPH/96/2024 del 27 novembre 2024

Erwägungen

E. 1.1

L'appel est recevable pour avoir été interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans le délai utile de trente jours et suivant la forme prescrite par la loi (art. 130, 131, 142 al. 1, 145 al. 1 let. c et 311 CPC), à l'encontre d'une décision finale de première instance rendue dans une affaire de nature pécuniaire, qui statue sur des conclusions dont la valeur litigieuse, compte tenu de l'ensemble des prétentions demeurées contestées en première instance, est supérieure à 10'000 fr. (art. 91 al. 1 et 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

E. 1.2

La Cour revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (art. 157 CPC en lien avec l'art. 310 let. b CPC; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1). Hormis les cas de vices manifestes, la Cour doit en principe se limiter à statuer sur les critiques formulées dans la motivation écrite contre la décision de première instance (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4; arrêt du Tribunal fédéral 5A_111/2016 du 6 septembre 2016 consid. 5.3).

E. 1.3

La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la présente procédure est soumise aux maximes des débats et de disposition (art. 55 CPC cum 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC et 58 CPC). La procédure ordinaire est applicable (art. 219 et 243 CPC).

E. 2

L'appelant reproche au Tribunal d'avoir procédé à une constatation inexacte et lacunaire des faits sur plusieurs points. L'état de fait présenté ci-dessus a été modifié et complété dans la mesure utile, sur la base des actes et des pièces de la présente procédure, de sorte que les griefs de l'appelant sur ce point ne seront pas traités plus avant.

E. 3

Il n'est pas contesté que les parties étaient liées par un contrat de travail au sens des art. 319 ss CO.

E. 4

L'appelant considère que son licenciement immédiat n'était pas justifié. Il reproche au Tribunal d'avoir considéré qu'il avait violé son devoir de fidélité en n'interpellant pas son supérieur hiérarchique après avoir découvert qu'il disposait d'un accès à sa messagerie électronique.

E. 4.1

L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO).

- 11/16 -

C/2651/2022 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). Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle et doit être admise de manière restrictive. Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_333/2023 du 23 février 2024 consid. 4.1.1 et les arrêts cités). Par manquement, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure. Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement être exigée. De surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat (ATF 142 III 579 consid. 4.2; 137 III 303 consid. 2.1.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_333/2023 précité). Le juge apprécie librement s'il existe de 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 contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_333/2023 du 23 février 2024 consid. 4.1.2 et les arrêts cités). La position du travailleur, sa fonction et les responsabilités qui lui sont confiées peuvent entraîner un accroissement des exigences quant à sa rigueur et à sa loyauté (ATF 130 III 28 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_333/2023 du 23 février 2024 précité). Dans un arrêt ATF 130 III 28, le Tribunal fédéral a considéré que l'employeur était en droit de licencier avec effet immédiat et sans avertissement préalable le salarié, auquel le suivi des affaires de la société avait été confié pendant la maladie de son directeur, qui s'était aménagé un accès, depuis son ordinateur personnel, à toute la messagerie électronique de son patron, à l'insu de ce dernier, alors qu'il connaissait le caractère privé de l'adresse du directeur. Grâce à ce système, il avait pu entrer dans la messagerie de son supérieur, sans avoir à taper le nom d'utilisateur ni le mot de passe de celui-ci, qui n'était pas au courant de la déviation. Le Tribunal fédéral a rappelé que le courrier électronique par le biais d'Internet était couvert par le secret des communications, qui impliquait que toute personne avait droit au respect de sa correspondance et que, si les droits fondamentaux servaient en premier lieu à défendre les individus contre les atteintes des pouvoirs publics, leur portée pouvait se révéler utile dans la détermination de ce qui était tolérable dans les relations entre particuliers. En

- 12/16 -

C/2651/2022 outre, dans les relations entre particuliers, l'art. 28 CC garantissait le droit au respect de la sphère privée, qui comprenait les événements que chacun voulait partager avec un nombre restreint d'autres personnes, dont faisaient partie les informations de nature personnelle transmises au moyen de la messagerie électronique. L'irruption d'un tiers dans cette sphère constituait une atteinte à la personnalité qui était, selon le Tribunal fédéral, d'autant plus grave qu'elle concernait la sphère secrète, c'est-à-dire des événements dont l'individu n'entendait partager la connaissance qu'avec des personnes auxquelles ces faits

avaient été spécialement confiés, telles les données sur la santé ou relevant de la vie professionnelle. Selon l'art. 28 al. 2 CC, une atteinte est illicite, à moins qu'elle ne soit justifiée par le consentement de la victime, par un intérêt prépondérant privé ou public, ou par la loi. Le Tribunal fédéral a, dans le cas d'espèce, considéré que ni la mission de gestion confiée à l'employé, ni un intérêt prépondérant de l'employeur ne justifiaient une telle déviation. Dans ce contexte, même s'il n'avait pas été possible de prouver que l'employé avait pris connaissance des messages à caractère privé, le seul fait qu'il se soit aménagé la possibilité d'y avoir librement accès portait déjà atteinte au secret des communications et constituait une violation de la sphère intime du directeur. Un tel comportement était de nature à entraîner la perte du rapport de confiance constituant le fondement du contrat de travail, ce qui permettait à l'employeur d'y mettre fin avec effet immédiat, sans avertissement préalable. Dans un arrêt plus récent (arrêt du Tribunal fédéral 4A_333/2023 du 23 février 2024), le Tribunal fédéral a également considéré que l'employeur était en droit de licencier avec effet immédiat et sans avertissement préalable le salarié qui avait accédé à l'ordinateur de la directrice de l'école situé sur le bureau de celle-ci, qui était accessible aux employés de l'école, et avait procédé à des investigations poussées dans les dossiers personnels des élèves et des employés de l'école et consulté des documents personnels et privés de la directrice. Il avait ensuite menacé de se servir de documents confidentiels du personnel de l'école actuel et passé, contre les intérêts de la directrice, et fait savoir qu'il détenait lui-même ces documents. Il avait également pris connaissance, notamment, des échanges de la directrice de l'école avec l'autorité fiscale au sujet de sa situation familiale, ainsi que d'échanges privés de celle-ci avec sa mère. Dans ce cas, le Tribunal fédéral a considéré qu'il n'était pas pertinent de savoir par quel moyen ou avec quelle autorisation le travailleur avait accédé aux fichiers, y compris aux données sensibles ou éminemment personnelles de la directrice, des enseignants ou des élèves, puisqu'en tout état son comportement allait bien au-delà d'une "curiosité malsaine", que celui-ci était inadmissible et de nature à rompre le lien de confiance nécessaire entre l'employeuse et lui. Le fait que l'accès à l'ordinateur de la directrice ait été possible ne donnait en effet pas le droit au travailleur de s'y aventurer et d'en extraire des informations, de les conserver et de menacer de s'en

- 13/16 -

C/2651/2022 servir contre la directrice de l'école. En outre, le fait que l'employeuse ait eu le dessein manifeste de se séparer de lui depuis plusieurs mois n'était pas pertinent.

E. 4.2

En l'espèce, l'appelant admet avoir consulté les courriels professionnels de son supérieur ; il conteste en revanche avoir lu les courriels d'ordre privé, auxquels il ne conteste pas avoir eu accès. C'est à tort que l'appelant se prévaut du fait qu'il aurait été autorisé à agir de la sorte, au motif que son supérieur lui aurait délégué cet accès, ce qui est contesté par C_____. Il résulte en effet des explications fournies par l'appelant que son supérieur ne lui avait pas expressément dit qu'outre l'accès à son calendrier, il lui donnait également l'accès à sa messagerie, de sorte que l'appelant ne pouvait pas partir du principe que tel était le cas, ce d'autant plus que ladite messagerie contenait également la correspondance privée de C_____. Il y a donc lieu d'admettre que ce dernier, en autorisant certains de ses collaborateurs, dont l'appelant, à consulter son calendrier, ignorait que ceux-ci, en sélectionnant une option dans le système informatique, auraient également accès à sa messagerie. Il résulte au demeurant de la procédure que les autres collaborateurs de

C _____, pourtant autorisés au même titre que l'appelant à consulter son calendrier, ne se sont pas sentis en droit d'accéder à ses messages et n'ont pas fait usage de l'option permettant de lire ceux-ci. L'appelant n'a en outre pas eu accès à la messagerie de C _____ « par hasard », mais a volontairement cliqué sur une option proposée par le système informatique pour ce faire, alors même qu'il n'avait été question, avec son supérieur, que d'un accès à son calendrier. Il sera également relevé que si la pratique de la délégation n'était pas exceptionnelle, elle n'était toutefois pas systématique au sein de l'intimée, de sorte que l'appelant ne saurait en tirer argument. L'explication de l'appelant selon laquelle il pensait avoir le droit de consulter la messagerie de son supérieur afin "d'harmoniser son travail au sein du département" ne convainc pas. L'appelant n'a en effet fourni aucune explication utile sur la prétendue nécessité « d'harmonisation du travail », ni n'a établi que la connaissance de certains courriels de son supérieur aurait été nécessaire à sa propre activité. Il ressort en outre du dossier qu'il a transféré certains documents sur son réseau personnel, en particulier des documents concernant de potentiels candidats à un poste au sein de l'intimée, lesquels n'avaient manifestement aucun lien avec sa propre activité et ne le concernaient nullement. L'explication selon laquelle il se trouvait dans un état de stress au moment de ces transferts n'est pas de nature à justifier ses actes. Il ne saurait être considéré que l'appelant a pu croire, de bonne foi, avoir accès à la messagerie de son supérieur. En effet, celle-ci ne contenait pas seulement des courriels d'ordre professionnel, mais également des échanges privés, notamment avec son conseiller fiscal, son épouse et l'école de ses enfants. La nature

- 14/16 -

C/2651/2022 confidentielle de ces échanges aurait dû, quoiqu'il en soit, faire douter l'appelant de la délégation de messagerie dont il estimait, selon la thèse qu'il a soutenue, bénéficier. C'est donc à juste titre que le Tribunal a retenu que la loyauté aurait voulu que l'appelant rende son supérieur attentif au fait qu'il avait accès à sa messagerie, notamment aux messages concernant sa vie privée, que ces derniers aient été consultés ou non. Or, non seulement l'appelant n'a pas agi de la sorte, mais il a au contraire remis les messages auxquels il avait eu accès en mode « non lu », ce qui, compte tenu de son comportement général, permet de retenir qu'il entendait cacher ses agissements à son supérieur, lesdits agissements ayant perduré pendant une période de l'ordre de deux ans. L'on ne saurait davantage suivre l'appelant lorsqu'il fait valoir que son comportement était compréhensible, dès lors qu'il cherchait à savoir pour quelles raisons la société entendait se séparer de lui. Son intrusion dans la messagerie de son supérieur était en effet antérieure de plusieurs mois à la volonté manifestée par l'intimée de le remplacer. Par ailleurs, le fait que l'appelant n'ait pas fait usage des informations dont il a eu connaissance en consultant la messagerie de son supérieur et qu'il n'y ait eu aucune fuite des données, n'enlève rien au fait que son comportement était déloyal envers son employeuse et propre à rompre irrémédiablement la confiance qui avait été placée en lui. Un simple avertissement n'aurait pas été propre à restaurer la confiance perdue alors que l'appelant avait une fonction de cadre dans l'entreprise, ce qui impliquait de sa part une loyauté plus importante que celle attendue d'un simple employé. L'appelant semble considérer, curieusement, que le fait que la prise de connaissance des messages de son supérieur se soit faite « à distance » rend sa faute moins grave. Certes, l'appelant n'est pas entré « par effraction » dans la messagerie de C _____. Il a toutefois utilisé, sans y être autorisé, une option proposée par le système informatique et a persisté dans son comportement intrusif pendant une longue période, à l'insu de son

supérieur. Sa faute doit par conséquent être qualifiée de grave. Compte tenu de ce qui précède, c'est à juste titre que les premiers juges ont considéré que le licenciement immédiat de l'appelant était justifié, dès lors qu'il occupait une fonction de cadre dans l'entreprise, qu'il avait un devoir d'exemplarité et qu'il avait adopté un comportement déloyal, ayant entraîné une rupture irrémédiable du lien de confiance avec l'intimée. Le jugement querellé sera ainsi confirmé sur ce point.

E. 5

L'appelant reproche au Tribunal d'avoir considéré que le certificat de travail qui lui a été remis était suffisant, alors qu'il ne fait pas état de la qualité de son travail et de ses relations professionnelles.

- 15/16 -

C/2651/2022

E. 5.1

En vertu de l'art. 330a al. 1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. On parle de certificat de travail complet ou qualifié (ATF 136 III 510 consid. 4.1). Pour ce qui est des appréciations qui supposent nécessairement les indications sur la qualité du travail et la conduite du travailleur, le certificat doit répondre à un certain nombre de principes qui découlent de sa finalité, respectivement de sa double finalité. D'une part, le certificat de travail est destiné à favoriser l'avenir économique du travailleur; à ce titre il doit être rédigé de manière bienveillante. D'autre part, il doit donner à de futurs employeurs une image aussi fidèle que possible des activités, des prestations et du comportement du travailleur; à ce titre, il doit être véridique et complet (ATF 136 III 510). Le certificat de travail ne saurait donner une importance particulière aux dernières semaines de la relation de travail et des éléments isolés n'ont pas à y figurer (DUNAND/MAHON, Commentaire du contrat de travail, 2022, n. 16 ad art. 330a CO). S'il n'est pas satisfait du certificat de travail reçu, parce que celui-ci est lacunaire, inexact ou qu'il contient des indications trompeuses ou ambiguës, le travailleur peut en demander la modification, par le biais d'une action en rectification (ATF 129 III 177 consid. 3.3).

E. 5.2

En l'espèce, même s'il est établi que l'appelant a effectué du bon travail et que son comportement « apparent » était adéquat, il faudrait, afin que le certificat de travail soit véridique et complet, également mentionner le fait qu'il a, pendant près de deux ans, adopté un comportement gravement déloyal à l'égard de son supérieur. En effet, si le certificat de travail ne doit pas donner une importance particulière aux dernières semaines de la relation contractuelle ou à des éléments isolés, l'intrusion de l'appelant dans la messagerie de son supérieur pendant une longue période ne constitue pas un acte isolé sans importance, cela ayant conduit, de manière justifiée, à son licenciement immédiat. C'est dès lors à juste titre que les premiers juges ont considéré que l'intimée n'avait pas à établir un certificat de travail correspondant au projet soumis par l'appelant avec sa demande. Partant, le jugement sera également confirmé sur ce point.

E. 6

Les frais judiciaires d'appel, arrêtés à 450 fr., seront mis à la charge de l'appelant, qui succombe, et compensés avec l'avance versée par celui-ci, acquise à l'Etat de Genève (art. 106 et 111 CPC; 71 RTFMC). Il ne sera pas alloué de dépens (art. 22 LaCC). * * * * *

- 16/16 -

C/2651/2022 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes :

A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 15 janvier 2024 par A_____ contre le jugement JTPH/385/2023 rendu le 28 novembre 2023 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/2651/2022. Au fond : Confirme le jugement querellé. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Met les frais judiciaires d'appel, arrêtés à 450 fr., à la charge de A_____ et les compense avec l'avance versée, acquise à l'Etat de Genève. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Paola CAMPOMAGNANI, présidente; Madame Monique FLÜCKIGER, Monsieur Michael RUDERMANN, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, 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.