

GE_GERICHTE C/15180/2014 vom 3. Mai 2016

GE Cour de justice, 2016-05-03, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_15180_2014

FR: GE_GERICHTE C/15180/2014 du 3 mai 2016

IT: GE_GERICHTE C/15180/2014 del 3 maggio 2016

Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL; RÉSILIATION IMMÉDIATE; DROIT AU SALAIRE |
CO.337

Erwägungen

E. 1

er août 2012 (ce qui lui donnait droit au versement de son salaire depuis cette date) et d'avoir pris en compte un montant de 2'000 fr. par mois et non de 3'000 fr. par mois.!

2.1 Chaque partie doit prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit (art. 8 CC). Le paiement du salaire est la première obligation de l'employeur. En cas de litige, c'est à l'employeur d'apporter la preuve que le salaire a effectivement été payé (art. 8 CC). 2.2 Les moyens de preuve sont notamment le témoignage, les titres et l'interrogatoire et la déposition des parties (art. 168 al. 1 CPC). L'interrogatoire et la déposition des parties sont de même rang et de même force probante, laquelle est équivalente au témoignage. Ils s'inscrivent dans le système de la libre appréciation des preuves institué par l'art. 157 CPC, selon lequel le juge décide selon sa conviction subjective si des faits sont prouvés ou non par l'interrogatoire (Bühler, Commentaire bernois, 2012, ad art. 191-192 CPC, n. 14 ss). 2.3 En l'espèce, les parties ont signé le 11 septembre 2012 un contrat de travail fixant un début des relations de service au 1^{er} septembre 2012. L'intimée a allégué qu'elle avait toutefois commencé son emploi le 1^{er} août 2012; elle n'a formé aucun allégué relatif aux circonstances qui auraient conduit à ne formaliser cette relation que le 11 septembre 2012 et en indiquant en outre une date qui n'aurait pas correspondu à la réalité. Ni le témoin D _____, ni le témoin E _____, visiteurs occasionnels des locaux, n'ont fait de déposition décisive sur le début de la relation d'emploi, le premier ayant évoqué qu'il était possible qu'il ait croisé l'intimée dans le courant de l'été 2012, et le second ayant dit avoir pu la croiser dans les bureaux au mois d'août 2012 sans souvenir des dates précises. Quant au témoin F _____, il a déclaré que l'intimée avait travaillé au service de l'appelante durant environ six mois minimum en 2012 ou 2013, ce qui excède les allégués propres de l'employée. Ces témoignages ne sont donc pas suffisants pour tenir pour établis les allégués de l'intimée. Par conséquent, le Tribunal a retenu à juste titre que celle-ci n'avait établi le début de son emploi qu'à compter du 1^{er} septembre 2012, date correspondant au contrat de travail signé par les parties et admise par l'appelante. En ce qui concerne le montant du salaire mensuellement dû, il résulte du contrat de travail que la part fixe en a été arrêtée à 2'000 fr. Un bonus facultatif de 1'000 fr. était également stipulé, à titre facultatif et "sans engagement" de la part de l'employeur. L'intimée a allégué dans sa demande, sans davantage de détails, qu'elle avait compris qu'elle percevrait une rémunération de 4'000 fr. par mois. Dans le courrier de son conseil du 27 mai 2014, elle a évoqué un salaire minimal mensuel de 3'000 fr., montant dont elle se prévaut à nouveau

dans son appel joint. Elle n'a fait aucune déclaration sur ce point, en particulier sur la raison pour laquelle elle aurait compris, en dépit de la formulation claire du caractère facultatif du bonus figurant dans le contrat de travail, qu'elle avait droit à plus de 2'000 fr. par mois. Elle a dès lors échoué à apporter la preuve de son allégué. Pour sa part, l'appelante n'a pas démontré qu'elle se serait acquittée des montants dus durant la relation d'emploi. Sa déclaration à ce sujet n'est étayée par aucun élément. Le témoignage F_____, qui n'avait pas la certitude que l'employée avait été payée, et le témoignage E_____, qui a rapporté les dires de l'intimée selon lesquelles elle espérait être payée par son nouvel employeur ne l'ayant pas été chez l'appelante, sont plutôt de nature à accréditer les allégués de l'intimée. Il en va de même des comptes 2012 de la société, qui ne comportent aucun poste salaire et révèlent une situation financière déficitaire. Il s'ensuit que l'appelante, comme l'ont retenu les premiers juges, n'est pas parvenue à démontrer qu'elle aurait versé le montant de 6'000 fr. correspondant au salaire dû pour les mois de septembre à novembre 2012. Le jugement attaqué sera confirmé sur ce point. 3. L'appelante fait encore grief au Tribunal de ne pas avoir retenu le caractère justifié du licenciement avec effet immédiat signifié à l'intimée. Elle se prévaut dans ce cadre des pièces qu'elle a produites et qui ont été écartées, à tort selon elle, par le Tribunal. L'intimée, dans son appel joint, critique la quotité des montants alloués en application de l'art. 337 al. 1 et 3 CO.!

3.1 L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 1ère phrase CO). Doivent notamment être 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 doit être admise de manière restrictive. 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 malgré un avertissement. Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 consid. 4.1 et les arrêts cités). En particulier, un manquement au devoir de fidélité du travailleur peut constituer un juste motif de congé. En vertu de l'art. 321a al. 1 CO, le travailleur doit sauvegarder fidèlement les intérêts légitimes de son employeur : il doit s'abstenir d'entreprendre tout ce qui pourrait lui nuire économiquement (ATF 117 II 560 consid. 3a p. 561). 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 130 III 28 précité). 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). Selon l'art. 337c al. 1 CO, 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. L'art. 337c al. 3 CO dispose 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 revêt

les traits d'une peine conventionnelle et d'une réparation pour le tort subi. Qu'il s'agisse de son principe ou de sa quotité, le juge possède un large pouvoir d'appréciation. Parmi les circonstances à prendre en considération 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 121 III 64 consid. 3c; 135 III 405 consid. 3.1). L'indemnité de l'art. 337c al. 3 CO est laissée à l'appréciation du juge, la loi fixant un maximum correspondant à six mois de salaire. La loi n'impose pas au juge de s'en tenir strictement à une quote-part de salaire (arrêt du Tribunal fédéral 4A_234/2015 du 5 août 2015 consid. 3.3).

3.2 En l'espèce, il est constant que l'appelante n'a pas motivé par écrit le congé donné à son employée; ce n'est qu'en réponse au courrier du conseil de celle-ci qu'elle a évoqué la découverte, fin novembre 2012, d'une grave violation de l'obligation de fidélité, due à une activité professionnelle parallèle à caractère pornographique. L'intimée a allégué que le motif du congé ne lui avait pas été communiqué au moment de celui-ci, ce que l'appelante a contesté en se référant à cet égard aux échanges de courriers électroniques qu'elle a produits, ainsi qu'à sa propre déposition. L'intimée a, dans un premier temps, requis que lesdites pièces soient écartées de la procédure au motif qu'elles étaient illicites au sens de l'art. 152 al. 2 CPC; elle a cependant consenti à s'expliquer à leur sujet, reconnaissant les faits qui en résultaient, et, à teneur de procès-verbal, ne s'est pas opposée à ce qu'elles soient soumises au témoin F_____. Il y a, dès lors, lieu de retenir qu'elle a ainsi renoncé à sa requête, étant au demeurant relevé que lesdites pièces n'apparaissent pas avoir été recueillies en violation de normes pénales. L'appelante n'a pas pu expliquer la raison pour laquelle la date du 9 novembre 2012 figurait en tête de l'impression d'un échange de messages électroniques, tandis que le témoin F_____ a déclaré qu'il était possible que celle-ci corresponde au jour où il avait imprimé les documents. Ce dernier a encore évoqué une convocation par ses soins de l'employée, laquelle aurait eu lieu quelques jours après la découverte des messages, et encore une période de quelques jours entre l'entretien et la communication du congé; ces faits n'ont toutefois été allégués par aucune des parties. Le témoin F_____ a également déclaré qu'il avait été exposé à l'intimée que son congé lui était donné en raison de ses activités parallèles incompatibles avec sa fonction de responsable LBA, alors que la raison véritable était le manque de moyens de l'appelante pour verser les salaires dus. Ce dernier motif n'a pas été allégué par l'intimée dans sa demande; en appel, elle a allégué pour la première fois, de façon non recevable (art. 317 CPC), qu'elle aurait été congédiée parce qu'elle se faisait insistante en vue de recevoir son salaire. L'intimée a, au demeurant, admis qu'elle envoyait les messages précités, relatifs à une activité de prostitution contre rémunération, depuis son poste de travail, durant les heures de bureau, et qu'à une reprise un de ces messages avait été expédié depuis sa messagerie professionnelle. Ainsi, le motif donné par l'appelante au licenciement avec effet immédiat est établi. L'appelante n'a en revanche pas pu démontrer la date à laquelle elle a pris connaissance des faits, étant précisé que tant les indications temporelles résultant de l'impression des messages que la déposition du témoin F_____ tendraient à infirmer l'allégué selon lequel le congé aurait été signifié aussitôt le manquement connu; la condition de l'immédiateté n'apparaît ainsi pas réalisée. Par ailleurs, l'appelante, qui considère – vraisemblablement à raison – que le comportement de son employée n'était pas en adéquation avec la fonction occupée par celle-ci singulièrement sous l'angle de la LBA, a fait montre d'une attitude contradictoire. Elle a, en effet, choisi de continuer à confier cette activité à l'intimée, certes sous une forme juridique

différente du contrat de travail, comme en témoigne son courrier du 30 novembre 2012. Elle est ainsi particulièrement malvenue à soutenir que l'activité parallèle douteuse de l'intimée aurait provoqué une rupture de confiance telle que la poursuite des relations était rendue impossible. En définitive, au vu de tous ces éléments, le jugement attaqué qui a retenu qu'il n'y avait pas de justes motifs au congé donné à l'intimée sera confirmé, à l'exception du point du dispositif portant sur les pièces 1 et 2 de l'employeur, lequel sera annulé. Le montant alloué par les premiers juges sur la base de l'art. 337 al. 1 et 3 CO sera également confirmé, le grief de l'intimée relatif à la quotité de son salaire ayant été déjà examiné et rejeté ci-avant; quant à l'indemnité pour licenciement immédiat injustifié, l'appelante n'a pas critiqué (cf. ATF 141 III 569 consid. 2.3.3; 138 III 374 consid. 4.3.1), ne serait-ce que par motivation subsidiaire, le raisonnement des premiers juges qui les a conduits à arrêter le montant de celle-ci. 4. Il n'est pas prélevé de frais (art. 71 RTFMC) ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).!> * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé par A_____ SA contre le jugement rendu le 28 septembre 2015 par le Tribunal des prud'hommes (JTPH/406/2015) dans la cause C/15180/2014-4. Au fond : Annule le chiffre 2 du dispositif du jugement attaqué. Confirme ce jugement pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Michel BOHNENBLUST, juge employeur, Madame Christiane VERGARA-PIZZETTA, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière. La présidente : Sylvie DROIN La greffière : Véronique BULUNDWE-LÉVY 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.