

GE_GERICHTE C/15509/2008 vom 11. Mai 2010

GE Cour de justice, 2010-05-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_15509_2008

FR: GE_GERICHTE C/15509/2008 du 11 mai 2010

IT: GE_GERICHTE C/15509/2008 del 11 maggio 2010

Regeste

; CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL ; VENDEUR(PROFESSION) ; JUSTE MOTIF; RÉSILIATION IMMÉDIATE ; INDEMNITÉ(EN GÉNÉRAL) ; DÉLAI DE RÉSILIATION ; VOL(DROIT PÉNAL) | 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. | co.337.al.1; co.337.let.c

Erwägungen

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. 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. 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'autre 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 1^{er} 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. 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. A teneur de l'art. 321 e 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.