

# **GE\_GERICHTE C/1557/2003 vom 18. Oktober 2006**

GE Cour de justice, 2006-10-18, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_1557\\_2003](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_1557_2003)

FR: GE\_GERICHTE C/1557/2003 du 18 octobre 2006

IT: GE\_GERICHTE C/1557/2003 del 18 ottobre 2006

## **Regeste**

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; VOYAGEUR DE COMMERCE; RÉSILIATION IMMÉDIATE; JUSTE MOTIF; DÉLAI D'EXAMEN ET DE RÉFLEXION; DÉLAI DE RÉSILIATION; SOMMATION ; INDEMNITÉ(EN GÉNÉRAL); INDEMNITÉ DE VACANCES | T est engagé en qualité de voyageur de commerce par E. E licencie T avec effet immédiat en lui reprochant de ne pas avoir atteint le chiffre d'affaires convenu, de faire des affaires pour son propre compte, d'avoir abusé du téléphone de l'entreprise, d'avoir travaillé en état d'ébriété et d'avoir tenu des propos injurieux à l'encontre de l'administrateur unique de E. Aucun avertissement écrit n'a été adressé à T. Des témoins ont affirmé que T ne travaillait pas pour son propre compte, aucun n'a relevé de propos injurieux ou un état d'ébriété de T. Un autre témoin a fait état d'antagonisme entre E et T. La Cour n'admet pas l'existence de justes motifs. Quand bien même des propos injurieux auraient été proférés, le délai de six jours entre la tenue de ces propos et le licenciement immédiat de T constitue un délai de réflexion trop long. Le licenciement est injustifié. | CO.329d; CO.337; CO.337c

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Interjeté dans la forme et le délai prévus par la loi (art. 59 de la loi sur la juridiction des prud'hommes, ci-après: LJP), l'appel est recevable.

### **E. 2**

Il n'est pas contesté que les parties étaient liées par un contrat de travail au sens des art. 319 et ss CO et que la juridiction spéciale des Prud'hommes est compétente en l'espèce. Il en va de même de sa compétence ratione loci.

### **E. 3**

Invoquant une violation de l'art. 337 CO, l'appelante reproche aux premiers juges d'avoir nié l'existence de justes motifs de résiliation immédiate.

#### **E. 3.1**

Selon l'art. 337 al. 1 1ère phrase CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Doivent notamment être considérées comme tels 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 (cf. art. 337 al. 2 CO). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. D'après la jurisprudence, 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

ou plusieurs avertissements (ATF 121 III 467 consid. 4d, 117 II 560 consid. 3, 116 II 145 consid. 6a p. 150). Par manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation découlant du contrat (ATF 130 III 28 consid. 4.1), par exemple l'obligation de fidélité (cf. art. 321a al. 1 CO; ATF 117 II 72 consid. 3 in fine).

### **E. 3.2**

La jurisprudence s'est refusée à poser des règles rigides sur le nombre et le contenu des avertissements dont la méconnaissance, par le travailleur, est susceptible de justifier un licenciement immédiat. Sont décisives, dans chaque cas particulier, entre autres circonstances, la nature, la gravité, la fréquence ou la durée des manquements reprochés au travailleur, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulés par l'employeur. Le juge dispose à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation. En tout état de cause, il convient de ne pas perdre de vue que ce n'est pas l'avertissement en soi, fût-il assorti d'une menace de licenciement immédiat, qui justifie une telle mesure, mais bien le fait que l'acte imputé au travailleur ne permet pas, selon les règles de la bonne foi, d'exiger de l'employeur la continuation des rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé. La gravité de l'acte, propre à justifier un licenciement immédiat, peut être absolue ou relative. Dans le premier cas, elle résulte d'un acte pris isolément. Dans le second, elle découle du fait que le travailleur, pourtant dûment averti, persiste à violer ses obligations contractuelles; ici, la gravité requise ne réside pas dans l'acte lui-même, mais - à l'image de la récidive en droit pénal - dans sa réitération. Cela étant, savoir s'il y a gravité suffisante dans un cas donné restera toujours une question d'appréciation (ATF 127 III 153 consid. 1c). 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 127 III 351 consid. 4a p. 354; 116 II 145 consid. 6a p. 150).

### **E. 3.3**

En l'espèce, les manquements reprochés à l'intimé n'ont pas été démontrés et il ne ressort pas des enquêtes qu'un reproche sérieux pourrait lui être adressé. A supposer, ce qui n'est pas prouvé, que le chiffre d'affaire eût pu être meilleur, l'insatisfaction de l'appelante ne repose toutefois sur aucun engagement contractuel qui lui permettrait de justifier la mesure prise. Ce seul élément ne constitue en soi pas un juste motif de licenciement immédiat. Les insultes, les états d'ébriété ou les produits dérobés n'ont fait l'objet d'aucune démonstration convaincante et il en va de même des actes de concurrence déloyale. D'ailleurs, la procédure pénale déposée par l'appelante a été classée après l'enquête de police, sans même être déférée à un juge d'instruction, au bénéfice d'une prévention insuffisante. Cette décision est à ce jour définitive, ce qui démontre l'échec de la preuve des griefs de l'appelante tant au pénal qu'au civil. Par ailleurs, à supposer que les faits eussent été démontrés et se fussent révélés pertinents, il y aurait lieu de relever qu'ils n'ont donné lieu à aucun avertissement. Dès lors, le comportement de l'intimé avant son licenciement n'était révélateur d'aucun acte qui empêchait la poursuite des rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé. En conséquence, le licenciement abrupt du 21 décembre 2002 n'était pas justifié, de sorte que le principe de la décision entreprise doit être confirmée, le salaire ayant été à juste titre alloué jusqu'à fin avril 2003, compte tenu de l'incapacité totale du travailleur jusqu'au 4 février 2003 et du délai de résiliation de deux mois. Le salaire alloué n'est pas critiqué par l'appelante; il correspond par ailleurs aux pièces du dossier, de sorte que le calcul des

premiers juges sera sans autre admis.

### **E. 3.4**

L'indemnité de 8'000 fr. allouée en application de l'art. 337c al. 3 CO représente à peu de choses près un mois de salaire et n'est pas discutée par l'appelante. Elle se justifie pleinement au vu des circonstances du cas d'espèce et sera donc confirmée.

### **E. 3.5**

A supposer encore, par hypothèse de travail, que les faits relatés par l'appelante seraient établis qu'elle devrait néanmoins être déboutée de son appel. En effet, selon une jurisprudence constante, la partie qui choisit de résilier ne dispose que d'un bref temps de réflexion pour signifier sa décision. Une trop longue attente donne en effet à penser que la continuation des rapports de travail demeure possible jusqu'à la fin du terme ordinaire de congé (ATF 123 III 86 cons. 2/a; 127 III 310 cons. 4/b). En règle générale, le délai n'est que de deux à trois jours ouvrables; une prolongation de quelques jours peut cependant se justifier à titre exceptionnel, notamment si elle s'impose par des exigences de la vie économique ordinaire, ainsi lorsque la décision de licenciement relève au sein d'une personne morale de la compétence d'un organe constitué par plusieurs personnes (JAR 1997 p. 208 cons. 3/a; WYLER, Droit du travail, Berne 2002, p. 372). Or, en l'espèce, l'appelante a, selon son propre dire, appris les insultes de l'intimé quelques jours avant de le rencontrer le mercredi 18 décembre 2002, occasion au cours de laquelle elle ne lui a pas notifié son congé, puis a attendu jusqu'au samedi 21 décembre 2002 pour lui notifier son licenciement immédiat. Dans la mesure où la succession de ces événements a concerné l'administrateur unique de l'appelante, il lui appartenait de prendre sa décision sans délai. Ayant patienté au minimum six jours, voire légèrement plus d'une semaine, il était forclos pour notifier un tel licenciement. Ainsi, même à supposer que la version de l'employeur fut exacte, il ne lui était plus possible de recourir à un congé extraordinaire et il eût dû, en toutes circonstances, être débouté dans la présente instance.

### **E. 4**

Les premiers juges ont arrêté à 8'659 fr. 60 l'indemnité due à l'intimé pour le paiement des vacances non prises en nature. L'appelante n'a pas critiqué cette réflexion des premiers juges dans son acte d'appel. Sans étayer excessivement sa position initiale, elle avait admis ce poste à concurrence de 7 jours pour 2001. En l'espèce, il y a lieu de s'interroger sur la possibilité du travailleur de prendre ses vacances lors du délai de congé, nonobstant son obligation de chercher un autre emploi. En effet, compte tenu des effets liés au licenciement immédiat pour justes motifs, l'intimé était théoriquement libre, du 4 février au 30 avril 2002, pour effectuer ses recherches et prendre ses vacances. Il lui restait à prendre environ 21 jours. Il y a toutefois lieu de considérer qu'il sortait de maladie et qu'il devait avant tout rechercher du travail, ce qui rendait incompatible la prise effective de vacances à ce moment. En conséquence, c'est à juste titre que le Tribunal a considéré que l'employeur devait payer les vacances non prises en espèces à la fin des rapports de travail (ATF du 24 novembre 1992, cité par AUBERT in SJ 1993, p. 354; BRUNNER/BUHLER/WAEBER, Commentaire du contrat de travail, ad art. 329d CO n. 4; AUBERT, Le droit des vacances : quelques problèmes pratiques, in Journée 1990 du droit du travail et de la sécurité sociale, p. 129/130). Au surplus, les calculs effectués par les premiers juges pour les jours à compenser ne sont pas contestés; ils correspondent par ailleurs aux éléments du dossier et seront donc confirmés.

**E. 5**

Les autres postes examinés en première instance, tels que la compensation invoquée par l'appelante ou la prise en compte des honoraires d'avocat de l'intimé dans le cadre de sa demande d'autorisation de séjour n'ont à raison pas été repris par les parties en appel. Il n'y sera donc pas revenu.

**E. 6**

La décision entreprise sera ainsi intégralement confirmée, l'émolument d'appel restant acquis à l'Etat.

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