

# GE\_GERICHTE C/17141/2017 vom 20. September 2018

GE Cour de justice, 2018-09-20, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_17141\\_2017](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_17141_2017)

FR: GE\_GERICHTE C/17141/2017 du 20 septembre 2018

IT: GE\_GERICHTE C/17141/2017 del 20 settembre 2018

## Erwägungen

### E. 3

mars 2017, les actionnaires majoritaires de la société (F\_\_\_\_\_ et G\_\_\_\_\_ ) décidèrent la révocation de la fonction d'administrateur de E\_\_\_\_\_, également actionnaire minoritaire de la société. Lors de la même assemblée, E\_\_\_\_\_ a dénoncé son contrat de travail avec effet immédiat et F\_\_\_\_\_ fut désigné en qualité d'administrateur unique de la société. h. Le \_\_\_\_\_ 2017, fut constituée et inscrite au Registre du commerce de Genève une société H\_\_\_\_\_ Sàrl, ayant pour but tout conseil dans le domaine de la gestion et du placement de personnel, dont E\_\_\_\_\_ était associé-gérant. i. Par mail du 4 avril 2017, B\_\_\_\_\_ s'adressa à F\_\_\_\_\_ pour lui indiquer que 12 employés de la société s'étaient plaints de ne pas avoir reçu leur salaire du mois de mars 2017 et l'invitait à régulariser la situation dans les meilleurs délais. Elle précisait en outre être usée par cette situation car le fils de F\_\_\_\_\_, personne en charge des paiements, se déchargeait de toute responsabilité et ne souhaitait pas parler aux employés réclamant leur salaire. j. Par lettre du 27 mars 2017, B\_\_\_\_\_ a résilié son contrat de travail pour le 31 mai 2017. Après discussion, les parties se sont mises d'accord pour une fin des rapports de service au 30 avril 2017, B\_\_\_\_\_ étant libérée de son obligation de travailler à partir du 19 avril 2017, le solde de son préavis devant compenser des jours de vacances restants. k. L'employeur et la travailleuse ont échangé des mails de reproches les 5 et

### E. 3.1

Le devoir de fidélité est stipulé par l'article 321a CO. Cette disposition consacre l'obligation générale selon laquelle le travailleur doit exercer son activité au plus près des intérêts de l'employeur, conformément aux règles de la bonne foi. L'obligation de fidélité comprend à la fois un aspect positif et un aspect négatif. Positivement, elle postule que le travailleur se consacre entièrement à l'exécution de ses tâches et prenne les mesures adéquates pour prévenir la survenance d'un dommage ou en déduire les conséquences. Négativement, elle prescrit au travailleur de s'abstenir de tout comportement susceptible de léser l'employeur dans ses intérêts légitimes et, en particulier d'éviter tout ce qui pourrait lui causer un dommage économique (Wylter/Heinzer, Droit du travail, 3<sup>ème</sup> éd., p 76-77 ; Dunand in Dunand/Mahon, Commentaire du contrat de travail, n°13 et 14 ad art. 321a CO). L'obligation de fidélité trouve ses limites dans les intérêts légitimes du travailleur qui comprennent le droit au libre épanouissement de sa personnalité et le droit à la sauvegarde de ses intérêts financiers (Dunand, loc. cit., n°17 ad art. 321a CO). La production d'un certificat médical de complaisance, alors que le travailleur est apte au travail, constitue une violation du devoir de fidélité. De même, la préparation d'une activité future peut, sous certaines conditions, constituer une violation du droit de fidélité (Wylter/Heinzer, loc. cit., p. 80-81). Il y a violation de l'obligation de fidélité si les préparatifs contreviennent à la bonne foi. C'est essentiellement le cas lorsque le travailleur se met à faire concurrence à son

employeur avant la fin du délai de congé, par exemple en recrutant des employés ou en débauchant les clients (ATF 123 III 257 consid. 5 = JT 1998 I 178 ; ATF 117 II 72 consid. 4a = JT 1992 I 569 ; ATF 104 II 28 consid. 2 = JT 1978 I 514 ; Dunand, loc. cit., n°68 ad art. 321a CO). En cas de violation de l'obligation de fidélité, l'employeur peut recourir à diverses actions et sanctions (Streiff/von Kaelen/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxis-kommentar zu art. 319-362 OR, 7 ème éd., n°3 ad art. 321a CO ; Portman, Commentaire bâlois, Obligationenrecht I, 5 ème éd., n°18 ad art. 321a CO ; Dunand, loc. cit., n° 79 ad art. 321a CO). Parmi ces sanctions, lorsque les rapports de travail sont en cours, un licenciement avec effet immédiat peut consacrer la violation grave du devoir de diligence et de fidélité de l'employé. La casuistique, très nombreuse en la matière, énonce que seule une violation grave qui ne permet pas la continuation des rapports contractuels justifie une résiliation immédiate des rapports de travail qui doit rester une ultima ratio et, en tant que mesure exceptionnelle, la dénonciation immédiate pour justes motifs est ainsi admise de manière restrictive (Wyler/Heinzler, loc. cit., p. 571 ; Gloor, Commentaire du droit du travail, n° 22 ad art. 337 et les références citées). De plus, la jurisprudence a instauré les principes de clarté et immédiateté de la réaction, et la partie qui entend se prévaloir d'un fait justifiant la résiliation immédiate doit agir sans tarder sous peine de forclusion ; si elle tarde, elle est réputée avoir définitivement renoncé au licenciement immédiat (Gloor, loc. cit., n° 69 ad art. 337 CO).

### **E. 3.2**

. En l'espèce, aucune décision de résiliation immédiate des rapports de travail n'a été notifiée au travailleur. Le contrat de travail n'a pas pris fin avec une décision de l'employeur de mettre fin à la relation de service pour justes motifs au sens de l'article 337 CO et le Tribunal s'est mépris en examinant la légitimité d'une résiliation immédiate des rapports de service. En l'absence de toute dénonciation du contrat de travail par l'employeur au 31 mars 2017, force est de constater que la relation de travail s'est éteinte le 30 avril 2017 avec l'échéance du préavis contractuel convenu entre l'employeur et l'employé. En réalité, la question soumise à la Chambre des prud'hommes consiste à déterminer si le comportement de B\_\_\_\_\_, pour autant qu'il soit constitutif de la violation de l'obligation de fidélité, aurait occasionné un préjudice à son employeur qui légitimerait ce dernier à invoquer cette réparation de préjudice en compensation du salaire dû pour le mois d'avril 2017. Force est de constater que l'employeuse ne fournit aucun élément probant lié à un quelconque dommage qu'elle aurait subi en relation avec une prétendue violation de l'obligation de fidélité, de telle sorte que sa réclamation est sur ce point sans substance et que le débat peut s'arrêter là pour ce moyen invoqué par A\_\_\_\_\_ SA à l'appui de son recours.

### **E. 3.3**

. Voudrait-on au demeurant apprécier une violation de l'obligation de fidélité à charge de B\_\_\_\_\_, que les deux griefs invoqués à ce sujet par son ancien employeur sont sans fondement. La recourante n'apporte aucun élément probant relatif à la légitimité du certificat médical établi par le Docteur J\_\_\_\_\_ le 6 avril 2017. Le simple fait que le Docteur J\_\_\_\_\_ soit une connaissance de E\_\_\_\_\_ ne saurait en inférer le caractère complaisant. De plus, la recourante, dans le cadre de l'instruction du litige, n'a pas sollicité l'audition du Docteur J\_\_\_\_\_ en qualité de témoin et sa contestation sur le bien-fondé du certificat médical est ainsi sans substance. En outre, les accusations de concurrence déloyale à l'endroit de B\_\_\_\_\_ ne trouvent aucune assise dans le dossier. Il n'a pas été allégué qu'une plainte pénale aurait été déposée contre l'intimée pour ces agissements. Aucun

élément probant n'a été rapporté à l'encontre de la travailleuse sur un vol de données ou de fichiers que la recourante semble imputer à E\_\_\_\_\_. Les courriels des 8 et 9 février 2017 échangés entre E\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ sont insuffisants pour conclure à des actes de concurrence déloyale et s'inscrivent dans la préparation d'une activité future dont il a été rappelé que les actes préparatifs étaient légitimes sauf s'ils devaient contrevenir aux règles de la bonne foi, par exemple en débauchant des clients avant la fin de leur délai de congé. En dehors de ces cas spécifiques, la jurisprudence reconnaît au travailleur le droit de préparer une activité ultérieure, même avant qu'il ait résilié son contrat de travail (106 ATF 117 II 72 consid. a ; JT 1992 I 559 ). Il n'est en principe pas tenu d'en informer son employeur (TF du 13 décembre 1994 in JAR 1995 p. 203) ; de même, il n'a aucune obligation de communiquer le nom de son nouvel employeur (Dunand, loc. cit., n° 66 ad art. 321a CO). C'est ainsi à bon droit que les premiers juges ont considéré que B\_\_\_\_\_ n'avait pas violé son obligation de fidélité et qu'aucune sanction ne pouvait dès lors y être attachée. 4. Au titre de troisième moyen, la recourante invoque la violation de l'article 327a al. 1 CO en faisant grief au Tribunal d'avoir retenu que l'intimée ne devait pas rembourser à la recourante les frais de formation payés en faveur de cette dernière. A l'appui de son grief, la recourante indique qu'il était tacitement convenu entre les parties que l'employé bénéficiaire de cette formation « reste en poste un certain temps » . 4.1 . Selon la doctrine et la jurisprudence, une clause de remboursement, en cas de résiliation des rapports de travail, est valable pour autant que l'engagement ait été souscrit par le travailleur avant le début de la formation, que le montant à rembourser et la période de remboursement soient précisés et que la durée de l'engagement soit fixée de manière raisonnable pour ne pas porter atteinte pendant une période excessive au droit de résilier son contrat (Danthe, Commentaire du droit du travail, n° 17 ad art. 327a et les références citées). C'est exclusivement sous ces trois conditions que la clause de remboursement, qui n'a pas besoin d'être établie par écrit, est valable et efficace. 4.2 . Dans le cas d'espèce, la participation de l'employeur à la formation pour un certificat « Certificat d'assistant RH » n'était pas subordonnée à des stipulations particulières. Les conditions d'un remboursement, au sens des requisits précités, font sans conteste défaut. De plus, A\_\_\_\_\_ SA n'a pas rapporté la preuve que le paiement de ladite formation était subordonné à la condition que l'employée reste investie dans l'entreprise pendant une durée déterminée. Dès lors, une violation de l'article 327a CO ne peut être retenue. 5. Le jugement du Tribunal ne consacre pas une violation de la loi au sens de l'article 320 CO, et il sera ainsi confirmé par substitution de motifs. Le chiffre 3 du dispositif n'ayant pas été contesté par la recourante, la confirmation s'étendra à l'intégralité du dispositif du jugement entrepris.

## **E. 6**

. Au vu de la nature du litige et compte tenu de la valeur litigieuse, il ne sera pas perçu de frais judiciaires (art. 114 let. c et 116 CPC; 19 al. 3 let. c LaCC) ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \* PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5 : A la forme : Déclarer recevable le recours interjeté par A\_\_\_\_\_ SA à l'encontre du jugement JTPH/287/2018 prononcé par le Tribunal des Prud'hommes le 20 septembre 2018 dans la cause C/17141/2017-5. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais: Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens. Siégeant : Monsieur Guy STANISLAS, président; Monsieur Michael RUDERMANN, juge employeur; Monsieur Willy KNOPFEL, juge salarié; Madame Véronique BLUNDWE-LEVY, greffière. Indication des voies de recours et valeur litigieuse : Le Tribunal fédéral connaît, comme juridiction ordinaire de recours, des recours

en matière civile; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 72 à 77 et 90 ss de la loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110). Il connaît également des recours constitutionnels subsidiaires; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 113 à 119 et 90 ss LTF. Dans les deux cas, le recours motivé doit être formé dans les trente jours qui suivent la notification de l'expédition complète de l'arrêt attaqué. L'art. 119 al. 1 LTF prévoit que si une partie forme un recours ordinaire et un recours constitutionnel, elle doit déposer les deux recours dans un seul mémoire. Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14. Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF inférieure à 15'000 fr.

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