

## GE\_GERICHTE C/20932/2011 vom 10. Mai 2013

GE Cour de justice, 2013-05-10, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_20932\\_2011](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_20932_2011)

FR: GE\_GERICHTE C/20932/2011 du 10 mai 2013

IT: GE\_GERICHTE C/20932/2011 del 10 maggio 2013

### Regeste

; CONTRAT DE TRAVAIL ; RÉSILIATION IMMÉDIATE ; JUSTE MOTIF ;  
ALLOCATION D'ANCIENNETÉ ; INDEMNITÉ DE VACANCES | CO.337

### Erwägungen

#### E. 30

ans d'activité. Il est admis que B\_\_\_\_\_ a perçu une prime de 100 fr. après 10 ans d'activité. C. Le 10 octobre 2001, A\_\_\_\_\_ a émis un "avenant [au] contrat d'employé des ateliers, en faveur de B\_\_\_\_\_". Cet avenant précisait notamment, sous la rubrique "fonction" : "employé d'atelier, aide-moniteur sans CFC", fixait le montant du salaire mensuel brut à 4'224 fr. 50 (passé ultérieurement à 5'097 fr.), et précisait que cette nouvelle fonction était soumise au règlement du personnel de A\_\_\_\_\_, dont un exemplaire était remis à l'employé. Ce règlement prévoit notamment qu'une prime d'ancienneté est versée, soit 500 fr. pour dix ans d'activité, et 2'000 fr. pour 20 et 30 ans d'activité. Il est admis que B\_\_\_\_\_ a perçu une prime de 200 fr. après 20 ans d'activité. D. Durant son emploi, B\_\_\_\_\_ a été affecté au service informatique de son employeur; il était chargé de la gestion du stock et des commandes. Il n'avait pas le pouvoir d'engager son employeur; les devis reçus des fournisseurs (C\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_ pour les ordinateurs) étaient soumis à son supérieur, E\_\_\_\_\_, qui passait les commandes, avec la directrice de A\_\_\_\_\_. B\_\_\_\_\_ allègue qu'avant l'arrivée de E\_\_\_\_\_ au sein de A\_\_\_\_\_, en janvier 2009, il n'était pas sensé obtenir une validation de commandes. Il affirme que certains de ses collègues lui ont demandé de passer commande, pour leur compte, de matériel informatique auprès du fournisseur de A\_\_\_\_\_. Dans ce but, il a ouvert un compte à son nom auprès dudit fournisseur, ce qui permettait de bénéficier de prix attractifs, de garantie et de service après-vente. Certains de ses collègues ont ainsi acheté, à leur frais, des ordinateurs et autre matériel, par son intermédiaire (témoins F\_\_\_\_\_, G\_\_\_\_\_, H\_\_\_\_\_). C'était une pratique courante, connue de A\_\_\_\_\_ (témoin I\_\_\_\_\_). E. Par courrier du 8 mars 2007, A\_\_\_\_\_ a donné un avertissement formel à B\_\_\_\_\_, à la suite d'une facturation à l'institution de prestations de mise en service d'une ligne informatique, de la part d'un fournisseur externe, sans devis et de sa propre initiative. Le 25 août 2008, B\_\_\_\_\_ a été convoqué à un entretien de service, portant notamment sur l'engagement sans autorisation d'une dépense relative à l'acquisition d'un ordinateur non budgétisé pour l'un des sites. F. Par email du 27 janvier 2011 provenant de son compte professionnel, B\_\_\_\_\_ a passé commande auprès de C\_\_\_\_\_ de deux ordinateurs "imac" et d'un logiciel "dragon" pour son employeur. Il a ajouté à son message le postscriptum suivant: "(secret) nous aimerions acheter un mac book air, pour pouvoir le tester avec nos secteurs, le chef n'est pas très chaud pour, est-ce que vous pouvez l'intégrer dans le devis, en partageant son prix dans les 3 autres articles [suit une émoticône "smiley]". B\_\_\_\_\_ affirme qu'il avait pour intention d'obtenir un ordinateur

pouvant servir au secteur multi-médias de A\_\_\_\_\_, mais via le partage de son coût sur les trois autres objets commandés, parce qu'il aurait été difficile de le faire passer directement pour ce secteur. Le 28 janvier 2011, C\_\_\_\_\_ a émis un devis n° 1\_\_\_\_\_, à l'adresse de A\_\_\_\_\_, portant sur un "macbook air" pour un montant de 1'576 fr. Ce devis a été renvoyé portant le tampon humide de A\_\_\_\_\_ et une signature dont B\_\_\_\_\_, après avoir contesté devant le Tribunal des prud'hommes, que ce soit la sienne, l'admet désormais. B\_\_\_\_\_ a finalement requis, par mail du 2 février 2011, que la facture soit libellée à son nom et à son adresse personnelle, ce qui a été fait. Il a acquitté cette facture par acomptes. G. Le 12 mai 2011, B\_\_\_\_\_ a, à nouveau par un email émanant de son adresse professionnelle, requis un devis de C\_\_\_\_\_ pour un "macbook pro". Selon B\_\_\_\_\_, cet ordinateur était destiné à une ex-collègue de travail. Le devis n° 2\_\_\_\_\_ émis le 12 mai 2011 à l'adresse de A\_\_\_\_\_, pour 2'559 fr., a été renvoyé portant le timbre humide de celle-ci et une signature, dont B\_\_\_\_\_ conteste désormais qu'elle soit la sienne, après l'avoir admis lorsqu'il a été entendu, non accompagné d'un mandataire, par le Ministère public. Une facture d'un montant correspondant a été adressée à A\_\_\_\_\_. A réception de celle-ci, le supérieur de B\_\_\_\_\_, qui savait ne pas avoir validé cette commande, a requis des explications du précité. Au bout de trois relances, selon E\_\_\_\_\_, B\_\_\_\_\_ aurait répondu que l'ordinateur était destiné à une connaissance. H. Après son retour de vacances, le supérieur de B\_\_\_\_\_, E\_\_\_\_\_, a été en contact avec le fournisseur, dont la facture de mai 2011 n'avait pas été réglée. Dans le cadre de cet échange, il a pris connaissance, le 8 août 2011, de la facture de janvier 2011 et de l'échange de mails y relatif entre l'employé et C\_\_\_\_\_. Du 27 juillet au 26 août 2011, B\_\_\_\_\_ a été en vacances. Durant son absence, la directrice de A\_\_\_\_\_ et le supérieur de B\_\_\_\_\_ ont décidé de mettre un terme au contrat de celui-ci avec effet immédiat. En considération de ce que, l'année précédente, lorsque l'employé avait connu des difficultés personnelles, ils s'étaient montrés plutôt compréhensifs, le sentiment de rupture de confiance s'en était trouvé accru, en dépit de la collaboration globalement satisfaisante du collaborateur. E\_\_\_\_\_ s'était senti floué. I. Par courrier daté du 22 août 2011 A\_\_\_\_\_ a licencié B\_\_\_\_\_ "avec effet immédiat au 29 août 2011", au motif que le lien de confiance était irrémédiablement rompu. Références étaient faites aux devis des 28 janvier et 12 mai 2011. Ce courrier a été remis en mains propres à B\_\_\_\_\_ à sa reprise de travail, le 29 août 2011, au terme d'un entretien. A\_\_\_\_\_ avait demandé des explications. L'employé avait reconnu les faits, et sollicité l'indulgence de l'employeur. Celui-ci, compte tenu des avertissements des années précédentes et de la gravité des faits reprochés, avait maintenu sa décision de licenciement avec effet immédiat. J. Le montant acquitté pour le "macbook pro" par A\_\_\_\_\_ a été retenu sur le salaire de B\_\_\_\_\_. K. Le 3 octobre 2011, B\_\_\_\_\_ a saisi l'autorité de conciliation du Tribunal des prud'hommes d'une requête de conciliation tendant au paiement par A\_\_\_\_\_ de 30'000 fr., soit un montant brut de 25'446 fr. 05 à titre de salaire durant le délai de congé, treizième salaire et vacances y relatifs, et le solde à titre d'indemnité pour licenciement avec effet immédiat injustifié, ainsi qu'à la remise d'un certificat de travail. L. Le 18 octobre 2011, A\_\_\_\_\_ a déposé une plainte pénale contre B\_\_\_\_\_, du chef d'escroquerie et d'obtention frauduleuse d'une prestation. Celle-ci a été enregistrée sous n° P/3\_\_\_\_\_. M. Après s'être fait délivrer le 24 novembre 2011 par l'autorité de conciliation une autorisation de procéder, B\_\_\_\_\_ a déposé, au Tribunal des prud'hommes, le 8 mars 2012, une demande simplifiée contre A\_\_\_\_\_, concluant au versement de 30'000 fr., soit 18'612 fr. 25 à titre de salaire durant le délai de congé, 1'492 fr. à titre de treizième salaire, 3'141 fr. 80 à titre de vacances, ainsi qu'une indemnité pour licenciement abusif pour le solde du montant réclamé (4'553 fr. 95). Par

mémoire-réponse du 10 mai 2012, A\_\_\_\_\_ a conclu, à la forme, à l'irrecevabilité de la demande (au motif que celle-ci avait été introduite tardivement), au fond au déboutement de B\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions, à la condamnation de celui-ci au paiement d'une amende disciplinaire de 2'000 fr., avec suite de frais. N. Entendu en qualité de prévenu par le procureur en charge de la P/3\_\_\_\_\_, B\_\_\_\_\_ a reconnu avoir lui-même signé le devis du 27 janvier 2011; il avait commandé cet objet pour faire plaisir à ses collègues du service multimédia. Ultérieurement, il avait décidé de garder l'ordinateur pour lui-même et de le payer, ce qu'il avait fait en juin ou juillet 2011. Par ordonnance du 11 juillet 2012, le Ministère public a classé la procédure P/3\_\_\_\_\_, réservant la reprise de la procédure préliminaire au sens de l'art. 323 al. 1 CPP, pour faits nouveaux. Il a notamment relevé que les conséquences de l'acte du prévenu à supposer que cet acte fût qualifié de tentative d'escroquerie, étaient peu importantes pour la partie plaignante qui n'avait subi aucun dommage, alors que le prévenu en avait été atteint du fait de son licenciement avec effet immédiat. Cette ordonnance n'a pas fait l'objet d'un recours. O. A l'audience du Tribunal du 15 octobre 2012, B\_\_\_\_\_ a déclaré qu'il n'avait pas retrouvé de travail, et que ses recherches d'emploi étaient compliquées par son handicap. Il a modifié le montant de l'indemnité réclamée, le portant à 5'105 fr. 15 P. Par jugement du 15 novembre 2012, expédié pour notification aux parties le même jour, le Tribunal des prud'hommes a condamné la A\_\_\_\_\_ à verser à B\_\_\_\_\_ le montant brut de 27'457 fr. 85 (ch. 2), invité la partie qui en avait la charge à effectuer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 3), et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 4). En substance, le Tribunal, après avoir considéré que la demande avait été déposée en temps utile compte tenu de la suspension des délais, a retenu que le comportement reproché à l'employé n'était pas grave au point de justifier un licenciement avec effet immédiat, que dès lors l'employé avait droit à l'équivalent de son salaire jusqu'au terme du délai de congé, y compris le treizième salaire, ainsi qu'à du salaire de vacances, et à des indemnités sur la base de l'art. 337c al. 3 CO et sur la base du règlement du personnel prévoyant une prime d'ancienneté, aucune amende pour témérité ne devant être infligée. Q. Par acte du 14 décembre 2012, la A\_\_\_\_\_ a formé appel contre le jugement précité, concluant à son annulation, cela fait au déboutement de B\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions, ainsi qu'à la condamnation de celui-ci à une amende disciplinaire de 2'000 fr. Par mémoire-réponse du 17 janvier 2013, B\_\_\_\_\_ a conclu à la confirmation du jugement entrepris, et au déboutement de la A\_\_\_\_\_ pour le surplus. R. Lors de l'audience tenue par la Cour le 23 avril 2013, B\_\_\_\_\_ a exposé qu'il était parvenu en fin de droit de chômage, et se trouvait contraint de se tourner vers l'Hospice général. Il avait obtenu, sur la base de son dossier, plusieurs entretiens auprès d'employeurs potentiels, lesquels lui avaient toutefois opposé des refus en lien avec son handicap. Selon lui, ainsi que de l'avis de son supérieur auprès de A\_\_\_\_\_, ce handicap ne pose pas de problème dans l'accomplissement des tâches. B\_\_\_\_\_ a produit des pièces nouvelles, soit un décompte de sa Caisse de chômage de février 2013, faisant état de solde de droit d'indemnisation de 9 jours, ainsi que sa demande de prestations d'aide sociale financière à l'adresse de l'Hospice général. EN DROIT 1. L'appel est recevable contre les décisions de première instance sur mesures provisionnelles si la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. b et 2 CPC). L'appel, écrit et motivé, est introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC). Le présent appel, qui respecte ces dispositions légales, est recevable. Les pièces nouvellement déposées en appel, postérieures au jugement entrepris, sont recevables (art. 317 CPC). 2. L'appelante reproche aux premiers

juges d'avoir considéré que le licenciement immédiat notifié à l'intimé était dépourvu de justes motifs. 2.1. L'art. 337 al. 1 CO consacre le droit de résilier sans délai pour de justes motifs. D'après l'art. 337 al. 2 CO, on considère notamment 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. Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. D'après la jurisprudence, les faits invoqués par la partie qui résilie doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave justifie le licenciement immédiat du travailleur ou l'abandon abrupt du poste par ce dernier. En cas de manquement moins grave, celui-ci ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Par manquement de l'une des parties, on entend en règle générale la violation d'une obligation imposée par le contrat mais d'autres faits peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 31; 129 III 380 consid. 2.2 p. 382). Une infraction pénale commise au détriment de l'autre partie constitue en règle générale un motif justifiant la résiliation immédiate (ATF 137 III 303 consid. 2.1). Le juge apprécie librement, selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC), si le congé abrupt répond à de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). A cette fin, il prend en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position du travailleur, la nature et la durée des rapports contractuels, et la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 32; 127 III 351 consid. 4a p. 354). 2.2. En l'espèce, il est établi que l'intimé a agi de façon particulièrement maladroite, naïve et peu conforme à la diligence, en demandant, en janvier 2011, à son contact auprès du fournisseur habituel de l'appelante de ventiler sur trois autres factures une commande d'un ordinateur non validée par son supérieur. Cela posé, il convient d'observer d'emblée que, selon les indications de l'employé qui n'ont pas été démenties, cet outil était destiné à être utilisé dans le cadre d'activités de l'employeur, par des collaborateurs de celui-ci. Au demeurant, la requête de l'intimé n'a pas été suivie d'effet, le fournisseur s'étant immédiatement opposé à exécuter cette instruction insolite. L'ordinateur en question a ainsi finalement été payé par l'intimé, qui en a fait un usage personnel. L'appelante n'a dès lors subi aucun préjudice, ni même été exposée au risque concret d'un subir un. Elle a d'ailleurs tout ignoré de cet épisode jusqu'à ce qu'elle l'apprenne fortuitement, plusieurs mois après, à la faveur d'un contact avec le fournisseur, à la suite du non règlement de la commande de mai 2011. A cette occasion, l'intimé a, à nouveau, comme il y avait procédé auparavant à connaissance de son employeur selon ce qui est résulté des enquêtes, commandé du matériel pour un tiers. Cette commande n'aurait vraisemblablement pas posé de problèmes si la facture avait été ponctuellement acquittée. Or, elle ne l'a pas été, et durant les vacances de l'intimé, tant le supérieur de celui-ci que la directrice de l'appelante, ont eu vent de cet épisode, ainsi que de celui de janvier 2011. Sans attendre d'interroger l'employé, l'appelante a pris la décision de licenciement avec effet immédiat, au motif que les faits, considérés comme graves, pouvaient recevoir une qualification pénale. Or, il apparaît qu'examinés à la lumière des explications, il est vrai parfois laborieuses et partiellement contradictoires, de l'intimé, la gravité de ces faits doit être relativisée. C'est bien également la conclusion à laquelle est parvenu le Ministère public, qui a classé la plainte dont il était saisi. L'intimé, s'il a manifestement contrevenu à des instructions de son supérieur, n'a de la sorte ni cherché à obtenir ni obtenu un avantage au détriment de son employeur, lequel n'a pas été lésé. Certes l'appelante avait déjà signifié un avertissement à l'intimé. Les faits dataient cependant de fin 2006, et étaient d'une nature différente, même s'il était relevé une même

problématique d'intervention de fournisseurs externes sans information de la hiérarchie. En outre, au cours d'un entretien de service en août 2008, la question de l'engagement, sans autorisation, d'une dépense relative à l'acquisition d'un ordinateur avait été abordée. Compte tenu, toutefois, de l'ancienneté de ces faits, du contexte différent dans lequel ils se sont produits - en particulier avant 2009 date à laquelle le supérieur E\_\_\_\_\_ a donné des instructions claires au sujet de la passation des commandes -, il ne peut être considéré que l'employé a répété un manquement qui lui avait déjà été signalé. En outre, pour déterminer si les reproches adressés à l'intimé constituent de justes motifs, il y a lieu, comme le rappelle la jurisprudence du Tribunal fédéral, de prendre en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position du travailleur et la nature et la durée des rapports contractuels, outre la nature et l'importance des manquements. Dans ce cadre, il ne peut être fait abstraction d'une part du but social poursuivi par l'appelante, et d'autre part du handicap de l'intimé, qui le fragilise davantage qu'un autre travailleur sur le marché. Dans la mesure où il est admis que l'employé a, durant de nombreuses années, pu accomplir ses tâches à satisfaction (hormis les épisodes de 2007 et 2008), en dépit de ce handicap, il pouvait être attendu de l'appelante qu'elle s'impose une certaine réserve avant de prendre, hâtivement, une décision particulièrement lourde de conséquence dans le cas précis. A cet égard, le sentiment, exprimé par l'appelante, d'avoir été "floué", apparaît singulièrement léger. Il s'ensuit que c'est à raison que les premiers juges ont considéré que le licenciement signifié à l'intimé était dépourvu de justes motifs. L'intimé a ainsi droit au versement du salaire dû durant le délai de congé, sur la base de l'art. 337c al. 1 CO. Le montant alloué à ce titre par les premiers juges n'a pas été critiqué en tant que tel par l'appelant; correct, il pourra être confirmé. Le droit aux vacances et au treizième salaire suit le sort de ce qui précède, et les montants que l'appelante a été condamnée à payer à ce titre pourront également être confirmés. L'appelante est aussi redevable d'une indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO. Le montant de celle-ci, qui correspond à ce que l'intimé a réclamé de ce chef, et qu'il n'a pas remis en cause par appel joint, sera également confirmé, étant souligné qu'au vu de l'ancienneté des rapports de travail, de l'âge et du handicap de l'intéressé, ainsi que des conséquences particulièrement lourdes qui en découlent pour lui (chômage persistant, et perspectives d'aide sociale), la quotité allouée apparaît modeste. La Cour, appliquant le droit d'office, précisera que l'indemnité due est nette de charges sociales (ATF 123 V 5 ). 3. L'appelante reproche encore au Tribunal de l'avoir condamnée au paiement d'une prime d'ancienneté de 2'000 fr., en application du règlement du personnel. 3.1. Pour déterminer le contenu d'un contrat de travail, il y a lieu de rechercher d'abord la réelle et commune intention des parties (art. 18 al. 1 CO, ATF 131 III 606 consid. 4.1). Les clauses ambiguës ou obscures doivent être interprétées en défaveur de leur rédacteur (interprétation contra stipulatorem, ATF 122 III 118 consid. 2a). 3.2. En l'espèce, il n'est pas contesté que l'intimé a travaillé au service de l'appelante, d'abord sous le régime du contrat de travail conclu en mars 1991, puis sous celui prévu par l'avenant d'octobre 2001. Dans les deux cas, à teneur de ces documents émanant de l'employeur, il occupait une fonction d'employé d'atelier; durant la première période, il était soumis au règlement des employés d'atelier, durant la seconde à celui du personnel de A\_\_\_\_\_. Si le libellé du premier texte est ainsi cohérent, le deuxième comporte une contradiction. Celle-ci doit être résolue par une interprétation en faveur du travailleur. Il s'ensuit que l'intimé a droit à une prime d'ancienneté calculée selon le règlement du personnel, plus généreux. Comme il est établi qu'il a accompli 20 ans au service de l'appelante, le montant dû à ce titre a été correctement calculé par le Tribunal, étant précisé qu'au vu de ce que la Cour a retenu au considérant précédent, il n'existe pas de

circonstances particulières, contrairement à ce que soutient l'employeur, commandant la réduction de la quotité allouée. Le jugement sera confirmé sur ce point également. 4. Dans la mesure où l'appelant succombe dans son appel, il n'y a pas place pour appliquer l'art. 128 al. 3 CPC. 5. La procédure est gratuite (art. 114 let. c CPC). Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \* PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5 : À la forme : Déclare recevable l'appel formé par A\_\_\_\_\_ contre le jugement rendu le 15 novembre 2012 par le Tribunal des prud'hommes. Au fond : Confirme ce jugement, en précisant le ch. 2 du dispositif de celui-ci en ce sens que A\_\_\_\_\_ est condamnée à verser à B\_\_\_\_\_ le montant brut de 22'352 fr. 70 et le montant net de 5'105 fr. 15. Déboute les parties de toute autre conclusion. Siégeant : Madame Sylvie DROIN, présidente; Madame Denise BOËX, Madame Béatrice BESSE, juges; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, 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 fr. 15'000.-.

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