

# **GE\_GERICHTE C/22975/2006 vom 25. März 2008**

GE Cour de justice, 2008-03-25, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_22975\\_2006](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_22975_2006)

FR: GE\_GERICHTE C/22975/2006 du 25 mars 2008

IT: GE\_GERICHTE C/22975/2006 del 25 marzo 2008

## **Regeste**

; CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL ; TRAVAUX DE CONSTRUCTION ; PORNOGRAPHIE DURE ; RÉSILIATION IMMÉDIATE ; OBSERVATION DU DÉLAI ; BREF DÉLAI | T, chef d'atelier, est licencié avec effet immédiat après 19 ans d'activité, l'informaticien ayant découvert des fichiers à contenu illicite dans son ordinateur destiné au recyclage. En appel, T invoque la tardiveté du licenciement, l'informaticien ayant découvert ces fichiers en avril et l'employé ayant été licencié le 15 juin. La Cour retient que l'informaticien a certes découvert des fichiers à contenu illicite en avril, mais il n'en soupçonnait pas la gravité réelle. Il n'a ensuite remis l'ordinateur à l'étude de l'un des administrateurs, en son absence, que le 9 juin. Le 13 juin, il a appelé ledit administrateur à son retour et l'a informé du contenu de l'ordinateur. Celui-ci en a parlé au second administrateur le lendemain et le licenciement est survenu le surlendemain, de sorte qu'il n'était pas tardif. Les organes de la société ont pris une décision aussitôt après avoir eu connaissance des faits. | CO.337

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

Interjeté dans la forme et le délai prévus par la loi (art. 59 LJP), l'appel est recevable.

### **E. 1.2**

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. Elle l'est également à raison du lieu, dès lors que tant le siège de l'intimée que le lieu habituel de travail de l'appelant se trouvent dans le canton de Genève (art. 24 et 34 al. 1 de la loi fédérale sur les fors en matière civile).

### **E. 1.3**

Il est également admis que la Convention collective de travail pour les métiers de la serrurerie et constructions métalliques s'applique au cas d'espèce.

## **E. 2**

L'appelant conteste le moment de l'annonce du licenciement immédiat, qu'il considère comme tardif, mais non les justes motifs invoqués. Il reproche à l'intimée de n'avoir pas respecté le bref délai de réflexion auquel elle avait droit entre la découverte des faits justifiant le licenciement et son annonce.

### **E. 2.1**

L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 er CO). Sont notamment considérés 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).

### **E. 2.2**

Lorsque la résiliation immédiate du contrat est injustifiée, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'expiration du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée (art. 337 c al. 1<sup>er</sup> CO).

### **E. 2.3**

L'employeur doit notifier le licenciement immédiat dès qu'il a connu le juste motif dont il entend se prévaloir, ou, au plus tard, après un bref délai de réflexion; s'il tarde à réagir, il est présumé avoir renoncé au licenciement immédiat; à tout le moins, il donne à penser que la continuation des rapports de travail est possible jusqu'à la fin du délai de congé. La jurisprudence n'accorde ainsi qu'un court délai de réflexion à l'employeur (ATF 130 III 28 consid. 4.4 p. 34; 127 III 310 consid. 4b p. 315) pour éviter d'induire en erreur le salarié quant à la continuation des rapports de travail (cf. ATF 127 III 310 consid. 4b p. 315 et les arrêts cités). Il convient de trouver un équilibre entre l'urgence impliquée par la notion de licenciement immédiat et l'obligation de prendre une décision mûrement réfléchie. La jurisprudence est fluctuante quant à la définition du délai de réflexion, mais un délai général de deux à trois jours ouvrables est présumé approprié; un délai supplémentaire n'est accordé à celui qui entend résilier le contrat que lorsque les circonstances particulières du cas concret exigent d'admettre une exception à la règle (ATF 130 III 28 consid. 4.4 p. 34). Un délai de six jours a été considéré comme admissible par le Tribunal de céans dans les circonstances d'un cas particulier où la décision relevait d'un conseil d'administration composé de plusieurs membres (arrêt 4C.282/1994 du 21 juin 1995, reproduit in JAR 1997 p. 208, consid. 3b p. 210; cf. également arrêt 4C.260/1999 du 26 octobre 1999, reproduit in JAR 2000 p. 232, consid. 1b p. 233; plus récemment Aubert, Commentaire romand, n. 11 ad art. 337 CO; Wyler, op. cit., p. 373). En fait, la doctrine et la jurisprudence ne mentionnent pas d'exemple d'un délai de réflexion supérieur à une semaine. Le fardeau de la preuve que la résiliation est intervenue à temps incombe à la partie qui résilie (art. 8 CC ; ATF du 12 décembre 1996 en la cause 4C.419/1995 ).

### **E. 2.4**

En l'espèce, l'intimée a réaffirmé n'avoir appris les faits motivant le licenciement immédiat de son employé que le 13 juin 2006 (cf. mémoire réponse du 3 décembre 2007) et non pas en avril 2006, comme allégué par l'appelant, partant, que l'annonce du licenciement immédiat respectait le délai de réflexion autorisé. La thèse de l'intimée est confortée par les pièces du dossier et le témoignage de l'informaticien lui ayant dévoilé le contenu de l'ordinateur. Selon ce dernier, il aurait ouvert l'ordinateur à fin avril 2006, ce qui concorde avec la dernière date d'utilisation de l'ordinateur attestée par la police, soit le 25 avril 2006, puis gardé la machine quelque temps chez lui avant de la déposer, le 9 juin 2006, en l'Etude d'un des administrateurs de l'intimée, en son absence. Ce dernier l'avait rappelé environ une semaine après, ce qui correspond approximativement à la date du 13 juin 2006 alléguée par l'intimée. Cette chronologie s'inscrit par ailleurs dans la mémoire du témoin peu avant le Bol d'Or du 17 juin 2006, ce qui la situe également dans le cadre desdits allégués. Les dates avancées peuvent dès lors être retenues comme fiables, dans la mesure où elles sont mises en perspective avec un événement certain, soit le Bol d'Or, susceptible de marquer l'esprit du témoin à long terme. Il n'y a par conséquent aucune raison de mettre en doute la véracité

du témoignage recueilli. Par ailleurs, le délai relativement long qui s'est écoulé entre la découverte des images par l'informaticien, le 25 avril 2006, et leur communication à l'intimée, le 13 juin 2006, est plausible et acceptable si l'on tient compte du fait que l'informaticien a déposé l'ordinateur en cause en l'Etude d'un des administrateurs de l'intimée, en son absence, et que ce dernier n'attribuait pas un caractère prioritaire à la mise à jour d'un vieil ordinateur qu'il destinait à ses enfants. L'ensemble des circonstances évoquées permet d'expliquer avec un degré de vraisemblance suffisant pourquoi l'intimée n'a appris les faits que le 13 juin 2006, de la bouche de l'informaticien, qui, au demeurant, n'a pas semblé convaincu de l'importance de sa découverte (utilisateurs précédents ont « bien rigolé », croyance que les images ne revêtaient qu'un caractère pornographique et non pédophile), ce qui explique aussi pourquoi il n'a pas cru bon de hâter davantage les choses. L'appelant n'a pas apporté d'élément susceptible d'ébranler la conviction des juges à cet égard. La Cour de céans retiendra donc que l'un des administrateurs de l'intimée a appris les faits considérés comme des justes motifs de licenciement le 13 juin 2006, et que l'intimée n'a pas outrepassé le temps de réflexion que lui accorde la loi en attendant deux jours pour annoncer à son employé son licenciement avec effet immédiat, ce délai étant notamment mis à profit pour permettre aux deux administrateurs de se consulter et de prendre une décision commune. Les organes de l'intimée ont ainsi fait preuve d'une certaine diligence en organisant, dès le lendemain de la découverte des faits pertinents, une réunion destinée précisément à prendre la décision querellée. Il n'apparaît pas que l'engagement par l'intimée d'un nouvel employé remplaçant l'appelant peu après son licenciement ait eu une incidence sur le processus de licenciement adopté par l'intimée. A tout le moins l'appelant ne l'a-t-il pas établi de manière convaincante. Partant, la Cour de céans ne retiendra pas le grief de la tardiveté du licenciement invoqué par l'appelant et confirmera la décision querellée. Compte tenu de la date à laquelle le licenciement est intervenu, le problème des jours de vacances non pris ne se pose pas et l'appelant n'a aucun droit à ce sujet.

### **E. 3**

Compte tenu du résultat de l'appel, l'émolument perçu reste acquis à l'Etat (art. 60 et 78 LJP).

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