

# **GE\_GERICHTE C/24927/2013 vom 15. November 2016**

GE Cour de justice, 2016-11-15, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_24927\\_2013](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_24927_2013)

FR: GE\_GERICHTE C/24927/2013 du 15 novembre 2016

IT: GE\_GERICHTE C/24927/2013 del 15 novembre 2016

## **Regeste**

MOTIVATION DE LA DEMANDE; RÉSILIATION IMMÉDIATE; JUSTE MOTIF; GRÈVE; MANIFESTATION; CONFLIT COLLECTIF DU TRAVAIL; INFRACTION; RELATION DE CONFIANCE; PROPORTIONNALITÉ | CO.337; Cst.28; CO.53

## **Erwägungen**

### **E. 2**

L'appelante conteste l'existence de justes motifs à l'appui du congé immédiat. Elle reproche au Tribunal de ne pas avoir pris en considération le contenu et le résultat des décisions qui avaient été rendues par le Ministère public et la Cour dans le cadre de la procédure pénale. Elle reproche également aux premiers juges d'avoir substitué sa propre appréciation de la situation à celle de l'intimée et d'avoir considéré que le licenciement immédiat se justifiait pour des motifs que cette dernière n'avait pas invoqués.

#### **E. 2.1**

L'art. 337 al. 1 CO consacre le droit de résilier le contrat de travail 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; 129 III 380 consid. 2.2). Le juge apprécie librement, au regard des principes du droit et de l'équité déterminants selon l'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; 127 III 351 consid. 4a; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_228/2015 du 29 septembre 2015 consid. 4).

#### **E. 2.2**

Les infractions que le travailleur perpètre à l'occasion de son travail, telles qu'un vol commis au préjudice de l'employeur, d'autres collaborateurs ou de clients, constituent des motifs classiques de résiliation immédiate. Néanmoins, et comme pour d'autres motifs de licenciement abrupt, cette mesure extrême suppose que la continuation des rapports de

travail soit inexigible de l'employeur (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_228/2015 du 29 septembre 2015 consid. 5 et les références citées).

### **E. 2.3**

La grève est définie par la jurisprudence comme le refus collectif de la prestation de travail due dans le but d'obtenir des conditions de travail déterminées de la part d'un ou de plusieurs employeurs (ATF 132 III 122 consid. 4.3; ATF 125 III 277 consid. 3a = JdT 2000 I 240). La question de savoir quand et à quelles conditions une grève est licite est tranchée par l'art. 28 Cst. Elle doit se rapporter aux relations de travail (soit elle doit porter sur les conditions de travail proprement dites et non sur des objectifs d'ordre corporatiste ou politique, extérieurs à l'entreprise ou à la branche), être conforme à l'obligation de préserver la paix du travail ou de recourir à une conciliation (condition ayant trait au rapport entre la grève et la convention collective de travail), elle doit être le fait d'un groupement organisé, à savoir d'une organisation syndicale et elle ne doit intervenir qu'en dernier lieu (c'est une *ultima ratio*, qui ne se justifie qu'en cas d'échec des négociations)

(Auer/Malinverni/Hottelier, Droit constitutionnel suisse, 3<sup>ème</sup> éd. 2013, n° 1641).

L'expiration de la convention collective de travail met fin à l'obligation de préserver la paix du travail (Andermatt, Liberté syndicale et droit de grève, in Droit collectif du travail, n° 77). La participation à une grève licite ne constitue pas un motif justifiant une résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO (ATF 125 III 277 consid. 3c = JdT 2000 I 240).

### **E. 2.4**

La grève n'est pas le seul moyen de lutte collective susceptible d'être admissible (Wylter/Heinzer, Droit du travail, 3<sup>ème</sup> éd. 2014, p. 800). Les autres moyens de lutte doivent être examinés à la lumière des conditions régissant la licéité de la grève (ATF 132 III 122 consid. 4.5). En particulier, il découle du principe de la proportionnalité que les mesures collectives de combat ne sont licites qu'au titre d'*ultima ratio*. Elles ne sont admissibles que si elles sont nécessaires pour atteindre le but auquel tend la lutte. La doctrine moderne écrit à ce propos que vaut en la matière le principe de la conduite du combat loyal (faire *Kampfführung*). Sont donc par exemple disproportionnés les moyens de combat faisant usage de la violence ou ceux qui portent atteinte aux biens de l'entreprise. En revanche, il est licite d'organiser des piquets de grève afin d'empêcher pacifiquement l'accès de l'entreprise à des travailleurs, par exemple en les persuadant de ne pas occuper leur place de travail (peaceful picketing); mais dès que les piquets de grève usent de la violence pour contraindre des personnes à ne pas se présenter au travail, ils sortent du cadre de l'exercice licite d'un moyen de combat (ATF 132 III 122 consid. 4.5.4.1 et les références citées). Une grève peut aussi entraîner une occupation – pacifique – des lieux de travail. Il faut alors opérer une distinction : lorsque l'occupation est due au fait que la grève se déroule physiquement à la place de travail, elle apparaît comme un prolongement naturel, qui est indissociable du mouvement de grève (par exemple, un arrêt de travail d'une heure ou d'une journée dans un atelier). En revanche, lorsque l'occupation est systématique et exercée aux seuls fins d'entraver durablement la poursuite d'une exploitation, on peut douter qu'elle relève encore d'un exercice licite du droit de grève (Aubert-Piguet, L'exercice du droit de grève, in PJA 1996 1497 et ss, p. 1503). Si certaines mesures de combat syndical peuvent être licites au titre d'*ultima ratio*, la liberté syndicale ne saurait en elle-même fonder un droit d'accès à une entreprise, tout du moins hors du contexte d'une grève licite (arrêt du Tribunal fédéral 6B\_758/2011 du 24 septembre 2012 consid. 1.3.2 in fine et 1.3.4).

### **E. 2.5**

Le juge n'est point lié par les dispositions du droit criminel en matière d'imputabilité, ni par l'acquiescement prononcé au pénal, pour décider s'il y a eu faute commise ou si l'auteur de l'acte illicite était capable de discernement (art. 53 al. 1 CO). Le jugement pénal ne lie pas davantage le juge civil en ce qui concerne l'appréciation de la faute et la fixation du dommage (art. 53 al. 2 CO). L'on ne trouve dans l'actuelle procédure civile unifiée aucune disposition selon laquelle le juge civil serait lié par le juge pénal quant à l'établissement des faits et l'appréciation des preuves (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_169/2016 du 12 septembre 2016, destiné à la publication, consid. 6.4.3, 4A\_276/2014 du 25 février 2015 consid. 2.5). En revanche, pour dire s'il y a ou non une infraction pénale, le juge civil est lié par une condamnation prononcée au pénal ou une décision libératoire (ATF 137 III 481 consid. 2.4; arrêt du Tribunal fédéral 5A\_947/2013 du 2 avril 2014 consid. 7.1).

### **E. 2.6**

Si la culpabilité de l'auteur d'une infraction pénale et les conséquences de son acte sont peu importantes, l'autorité compétente renonce à le poursuivre, à le renvoyer devant le juge ou à lui infliger une peine (art. 52 CP). Le ministère public et les tribunaux renoncent à toute poursuite pénale lorsque le droit fédéral le prévoit, notamment lorsque les conditions visées aux art. 52, 53 et 54 CP sont remplies (art. 8 al. 1 CPP). Selon l'art. 310 al. 1 CPP, le ministère public rend immédiatement une ordonnance de non entrée en matière s'il ressort de la dénonciation ou du rapport de police que les éléments constitutifs de l'infraction ou les conditions de l'ouverture de l'action pénale ne sont manifestement pas réunies (let. a), qu'il existe des empêchements de procéder (let. b) ou que les conditions mentionnées à l'art. 8 CPP imposent de renoncer à l'ouverture d'une poursuite pénale (let. c).

### **E. 2.7**

Il y a lieu d'admettre qu'il est possible, sous certaines conditions restrictives, de se prévaloir après coup, dans le cadre d'une résiliation pour justes motifs, d'une circonstance qui existait déjà au moment de la déclaration de licenciement abrupte, mais que l'auteur de celle-ci ne connaissait pas et ne pouvait pas connaître, bien que cela soit contraire au principe qui veut que les faits allégués doivent avoir effectivement entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 121 III 467 consid. 5.1).

### **E. 2.8**

En l'espèce, il y a lieu d'examiner uniquement les motifs de congé invoqués par l'intimée, qui soutient que le lien de confiance aurait été irrémédiablement rompu par l'infraction pénale commise le 28 septembre 2013 par les six employés qui se sont introduits dans ses locaux malgré les mesures prises pour les en empêcher et plus largement par leur participation active lors de l'opération "coup de poing" contre l'employeur et les membres de la direction qui se trouvaient sur les lieux. A juste titre, en première instance, l'intimée ne s'est pas prévalu d'autres circonstances existant au moment de la déclaration de licenciement immédiat. Dans la mesure où elle le fait en appel, ses allégations nouvelles sont irrecevables (art. 317 al. 1 CPC). Dans son arrêt du 15 mai 2014, la Chambre pénale a confirmé la non-entrée en matière prononcée par le Ministère public, au motif que la culpabilité et les conséquences des actes des six employés, en relation avec la violation de domicile, étaient peu importantes et qu'il fallait ainsi faire application des art. 52 CP, 8 al. 1 et 310 al. 1 let. c CPP, et non pas parce que les conditions de l'infraction de violation de domicile n'étaient pas réalisées. Ainsi, c'est à raison que les parties admettent que l'autorité

pénale a retenu la commission d'une infraction. Au vu des principes rappelés ci-dessus, cette décision lie le juge civil. L'infraction pénale commise au préjudice de l'employeur constituant en principe un motif de licenciement immédiat, il sied d'examiner si la continuation des rapports de travail pouvait être exigée de l'intimée. Pour ce faire, il faut garder à l'esprit que le juge civil n'est pas lié par le juge pénal quant à l'établissement des faits et à l'appréciation des preuves. Dès lors, il y a lieu de s'en tenir aux faits établis dans la présente procédure - par la production des pièces, ainsi que par les déclarations des parties et des témoins - tels que résumés ci-dessus dans la partie EN FAIT sous let. C, d'autant plus qu'aucune pièce de la procédure pénale cantonale, à part les deux décisions, n'a été versée à la présente procédure. La licéité de la grève est, à juste titre, admise par l'intimée. Il est donc superflu d'examiner les quatre conditions rappelées sous consid. 2.3 en relation avec la grève initiée le 14 septembre 2013. En tout état, la condition de la proportionnalité, mise en doute par le Tribunal, était remplie, dans la mesure où la direction refusait toute discussion (cf. déclarations I\_\_\_\_\_ et témoignage P\_\_\_\_\_). Il n'y a pas lieu non plus d'analyser les trois premières conditions précitées en relation avec le moyen de lutte que les six employés ont utilisé le 28 septembre 2013, soit la participation à une manifestation devant les locaux de l'entreprise. Demeure litigieuse la question de la proportionnalité de l'action menée par les six employés dans le cadre de ladite manifestation. A cet égard, il résulte du dossier que ceux-ci ne pouvaient ignorer que depuis le début de la grève, l'accès libre aux locaux de l'entreprise leur était refusé. Ils manifestaient tous les jours devant lesdits locaux depuis le 14 septembre 2013 et avaient pu constater qu'une agence de sécurité surveillait la porte d'entrée; il n'est pas allégué qu'ils auraient tenté de pénétrer dans les locaux, même lorsque leurs badges étaient encore actifs. Le (samedi) 28 septembre 2013, les grévistes manifestaient avec des représentants syndicaux et avec de nombreux tiers étrangers à l'entreprise devant la porte d'accès du personnel. Ils ont remarqué que divers cadres se trouvaient dans les locaux et que deux agents de sécurité surveillaient ladite porte, dans le but évident d'éviter que les manifestants accèdent aux locaux. Par la suite, les grévistes ont suivi les représentants syndicaux et le comité de soutien, afin de pénétrer dans les locaux par une porte qu'ils n'utilisaient habituellement pas. A ce moment, les six employés n'ont pas pu ne pas voir que les deux agents de sécurité se précipitaient vers ladite porte afin d'empêcher l'entrée des manifestants. Lorsqu'ils ont dépassé la porte, les six employés se sont retrouvés dans un couloir mesurant trente à cinquante mètres, de sorte qu'ils ne pouvaient pas, quoi qu'ils en disent, ne pas remarquer ce qui se passait. Des membres de la direction criaient que les manifestants ne pouvaient pas entrer et tentaient de bloquer la foule. Ensuite, deux membres de la direction ont bloqué la porte d'accès au premier étage. Lors de l'entrée des manifestants, qui a été brutale selon la témoin T\_\_\_\_\_, trois employés de l'intimée ont été malmenés et blessés - ce qui est corroboré par les certificats médicaux produits - en tentant de retenir la foule. Le témoin J\_\_\_\_\_ est tombé, ce qui lui a causé des douleurs dorso-lombaires. Il a également présenté un choc psychologique réactionnel. Le témoin L\_\_\_\_\_ a reçu un coup au visage, ce qui lui a causé une contusion de la mandibule gauche. La témoin T\_\_\_\_\_, agent de sécurité, a reçu un coup au visage et au genou ensuite de quoi ses lunettes sont tombées et se sont cassées. Par ailleurs, la témoin M\_\_\_\_\_, selon laquelle la manifestation n'était pas pacifique, a été effrayée de voir le groupe arriver sur elle et de voir ses collègues malmenés. Même si la police est intervenue rapidement et n'a pas dû évacuer les manifestants par la force, il apparaît que ceux-ci ont usé d'une certaine violence pour forcer l'entrée, puis pour avancer dans les locaux de l'intimée, en dépit de l'opposition des membres de la direction et des agents de sécurité. En pénétrant dans les

locaux de l'intimée malgré son opposition clairement exprimée et en suivant à l'intérieur des locaux un mouvement de foule qui n'était pas pacifique, les six employés sont sortis du cadre de l'exercice licite d'un moyen de combat. Leur comportement ne permettait pas d'exiger de l'intimée la continuation des rapports de travail. C'est ainsi à juste titre que le Tribunal a considéré que la résiliation immédiate était justifiée et que l'appelante ne pouvait réclamer ni ce qu'elle aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'expiration du délai de congé, ni une indemnité pour résiliation immédiate injustifiée. C'est également à raison que le Tribunal a rejeté les prétentions de la caisse de chômage. Le jugement attaqué sera donc confirmé, sans qu'il ne soit nécessaire d'examiner les autres griefs de l'appelante, lesquels visent la constatation par le Tribunal de faits qui ne sont pas déterminants pour la solution du litige.

### **E. 3**

Compte tenu de la valeur litigieuse, la procédure est gratuite (art. 116 CPC, art. 19 al. 3 let. c LaCC). Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \* PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 2 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 19 janvier 2016 par A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/515/2015 rendu le 3 décembre 2015 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/24927/2013-2, sauf en tant qu'il vise le rejet de sa conclusion en paiement d'une indemnité en réparation du tort moral. Au fond : Confirme le jugement attaqué. Dit que la procédure est gratuite et qu'il n'est pas alloué de dépens. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Monsieur Ivo BUETTI, président; Monsieur Olivier BERNHARD, juge employeur, Monsieur Marc LABHART, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière. Le président : Ivo BUETTI La greffière : Véronique BULUNDWE-LÉVY 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 15'000.- fr.

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