

# **GE\_GERICHTE C/26223/2013 vom 19. Dezember 2014**

GE Cour de justice, 2014-12-19, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_26223\\_2013](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_26223_2013)

FR: GE\_GERICHTE C/26223/2013 du 19 décembre 2014

IT: GE\_GERICHTE C/26223/2013 del 19 dicembre 2014

## **Regeste**

CONTRAT DE TRAVAIL; RÉSILIATION IMMÉDIATE; JUSTE MOTIF;  
APPRÉCIATION DES PREUVES | CO.337; CPC.157

## **Erwägungen**

### **E. 2**

L'appelante fait grief au Tribunal d'avoir mal apprécié les preuves concernant la validité du congé avec effet immédiat. La version de E\_\_\_\_\_, entendu comme témoin, devait prévaloir sur celle de l'intimé, partie à la procédure. Compte tenu de la gravité des faits rapportés par E\_\_\_\_\_, l'on ne pouvait exiger de l'appelante des investigations supplémentaires sur la réalité de ceux-ci. Enfin, l'intimé avait eu l'occasion de faire valoir ses arguments le jour de son licenciement, mais il ne l'avait pas fait.

### **E. 2.1**

Selon l'art. 157 CPC, le Tribunal établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées. Une preuve est considérée comme apportée lorsque le juge est convaincu de la réalité d'une allégation. Il doit être convaincu, d'un point de vue objectif, de l'existence du fait concerné. Cette existence ne doit cependant pas être établie avec certitude ; il suffit que d'éventuels doutes paraissent insignifiants. En revanche, la simple vraisemblance prépondérante que le fait allégué s'est bien produit ne suffit pas. La fonction de la règle concernant le degré de la preuve est d'aider à la réalisation du droit matériel dans le procès. Des exigences trop élevées, ou inégales, quant au degré de la preuve, ne sauraient faire échec à l'application du droit. La loi elle-même, d'une part, et la jurisprudence et la doctrine, d'autre part, admettent des exceptions à la règle de la preuve, dans lesquelles la vraisemblance prépondérante ou la simple vraisemblance sont considérées comme suffisantes. Elles reposent sur l'idée que les difficultés de preuve qui se présentent typiquement dans certaines situations ne doivent pas faire échec à la réalisation du droit (ATF 128 III 271 consid. 2b/aa, JdT 2003 I 606). En matière d'appréciation des preuves, il y a arbitraire lorsque l'autorité ne prend pas en compte, sans aucune raison sérieuse, un élément de preuve propre à modifier la décision, lorsqu'elle se trompe manifestement sur son sens et sa portée, ou encore lorsque, en se fondant sur les éléments recueillis, elle en tire des constatations insoutenables (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_683/2010 du 22 novembre 2011 consid. 2.2; ATF 137 I 58 consid. 4.1.2; 136 III 552 consid. 4.2; 134 V 53 consid. 4.3; 129 I 8 consid. 2.1).

### **E. 2.2**

L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 1ère phrase CO). Doivent notamment être considérées 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). Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. Les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. 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 avertissement. Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 31 et les arrêts cités; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_397/2014 du 17 décembre 2014 consid. 3.1). En particulier, un manquement au devoir de fidélité du travailleur peut constituer un juste motif de congé. En vertu de l'art. 321a al. 1 CO, le travailleur doit sauvegarder fidèlement les intérêts légitimes de son employeur: il doit s'abstenir d'entreprendre tout ce qui pourrait lui nuire économiquement (ATF 117 II 560 consid. 3a p. 561; ATF 138 III 67 consid. 2.3.5 p. 73 s.). L'employeur doit notifier le licenciement immédiat dès qu'il connaît le juste motif dont il entend se prévaloir ou, au plus tard, après un bref délai de réflexion. Sauf circonstances particulières, ce délai est de deux à trois jours ouvrables à compter de la date à laquelle il a la preuve du manquement invoqué pour justifier la résiliation immédiate. Le délai de réflexion part de la connaissance des faits. Ceux-ci doivent préalablement être établis. Ainsi, dans la pesée des intérêts, les mesures de vérification l'emportent sur la nécessité d'une réaction rapide. Il convient de reconnaître à l'employeur la possibilité d'entreprendre de manière diligente les démarches propres à fonder sa conviction sur la réalité des faits, démarches qui peuvent comporter l'audition de l'intéressé et/ou de collègues. On ne peut exiger de l'employeur de prendre une décision tant que sa connaissance des faits est trop incertaine (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 2014, p. 591 et 592). 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 (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_397/2014 du 17 décembre 2014 consid. 3.1). Il appartient à celui qui se prévaut de l'existence de justes motifs de prouver celle-ci (art. 8 CC) (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 571).

### **E. 2.3**

En l'espèce, c'est à juste titre que le Tribunal a considéré que l'appelante, qui avait la charge de la preuve sur ce point, n'a pas établi l'existence du juste motif de résiliation immédiate dont elle se prévaut, à savoir le fait que l'intimé aurait demandé à un autre employé de la société de prendre des photographies de la zone "EX". En effet, la force probante des déclarations de E\_\_\_\_\_, contestées par l'intimé, est affaiblie par le fait que celui-ci est l'employé de l'appelante. Ces déclarations ne sont en outre corroborées par aucun autre élément du dossier. En tout état de cause, même dans l'hypothèse où l'appelante aurait démontré que l'intimé avait effectivement demandé à E\_\_\_\_\_ de prendre des photos de la zone en question, ce fait n'aurait pas justifié à lui seul un licenciement avec effet immédiat. L'appelante ne pouvait se dispenser de donner l'occasion à l'intimé de se prononcer sur les allégations de son collègue avant de prendre la décision de licenciement avec effet immédiat et non uniquement après, comme elle l'a fait. La gravité de l'éventuelle faute commise par l'employé ne pouvait en effet être appréciée par l'appelante qu'après avoir d'une part vérifié s'il savait qu'il était interdit de prendre des photos de la zone concernée et,

d'autre part, pris connaissance des raisons motivant cette requête. A cet égard, aucun élément du dossier n'établit que l'intimé était au courant du fait qu'il était interdit de prendre des photographies de la zone "EX", dont l'intimé affirme qu'il ignorait même l'existence jusqu'au jour de son licenciement. Il ressort par ailleurs des déclarations de la représentante de l'appelante devant le Tribunal que la décision de licenciement a été prise sans que la version des faits de l'intimé ait été préalablement recueillie et que celui-ci a été mis devant le fait accompli le 15 octobre 2013. A cet égard, le fait de savoir si l'intimé a effectivement ou non demandé, au moment de la notification de son licenciement, à être confronté à son accusateur est irrelevante, dans la mesure où il incombait à l'appelante d'éclaircir les faits avant de prendre la décision de licenciement et non au moment de sa communication à l'intéressé. C'est par conséquent à bon droit que le Tribunal a considéré que l'appelante n'avait pas établi l'existence d'un juste motif de licenciement immédiat. Les autres dispositions du jugement ne sont pas remises en cause en appel, de sorte que celui-ci sera intégralement confirmé.

### **E. 3**

La procédure est gratuite compte tenu de la valeur litigieuse en appel (art. 114 let. c CPC et 71 RTFMC). Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé par A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/542/2014 rendu le 19 décembre 2014 par le Tribunal des Prud'hommes dans la cause C/26223/2013-3. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Madame Fabienne GEISINGER-MARIÉTHOZ, présidente; Monsieur Tito VILA, juge employeur, Monsieur Michel DE COTE, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière. La présidente : Fabienne GEISINGER-MARIÉTHOZ 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.