

# **GE\_GERICHTE C/26792/2008 vom 6. Dezember 2010**

GE Cour de justice, 2010-12-06, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_26792\\_2008](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_26792_2008)

FR: GE\_GERICHTE C/26792/2008 du 6 décembre 2010

IT: GE\_GERICHTE C/26792/2008 del 6 dicembre 2010

## **Regeste**

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; ENTREPRISE COMMERCIALE ;  
COMPTABLE; DEMEURE; DROIT AU SALAIRE; RÉSILIATION IMMÉDIATE ;  
JUSTE MOTIF; INDEMNITÉ(EN GÉNÉRAL) | Sur appel de E, active dans le domaine de  
l'immobilier, la Cour confirme le jugement du Tribunal selon lequel E, qui avait licencié ses  
deux directeurs et suspendu son activité, s'était trouvée en demeure d'accepter le travail de  
T, engagée comme comptable. Elle reconnaît par ailleurs que T était en droit de résilier les  
rapports de travail avec effet immédiat alors que, deux mois après la suspension de  
l'activité, T n'avait pas reçu son salaire ni d'information quant à une éventuelle reprise de  
l'activité par E. | CO.319; CO.337; CO.324; LP.190; CO.105

## **Erwägungen**

### **E. 1**

L'appel est recevable, pour avoir été formé dans le délai et suivant la forme prévue par la loi. La cognition de la Cour d'appel est complète.

### **E. 2**

A l'appui de sa position, l'appelante conteste avoir été en état d'insolvabilité à la date de la résiliation et fait valoir que le courrier du 16 octobre 2008 ne lui impartissait aucun délai pour la fourniture de sûretés; de plus, les employés (dont l'intimée) connaissaient les causes de la paralysie dont elle était victime. Il est constant que les parties se sont liées par un contrat de travail à dater du 1<sup>er</sup> octobre 2008 et que celui-ci était conclu pour une durée indéterminée. Ledit contrat était donc susceptible d'une résiliation ordinaire moyennant observation d'un délai de congé de sept jours pendant le temps d'essai convenu de trois mois (art. 335b al. 1 CO), ou d'une résiliation immédiate pour de justes motifs, selon les art. 337 et 337a CO.

#### **E. 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. 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. 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). 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 gravité de la violation commise. En cas d'insolvabilité de l'employeur, le travailleur peut résilier immédiatement le contrat si des sûretés ne lui sont pas fournies, dans un délai convenable, afin de garantir ses prétentions contractuelles (art. 337a CO). En principe, les sûretés portent sur des sommes non encore exigibles et sont destinées à permettre au travailleur de poursuivre son activité sans craindre de n'être pas payé; si l'employeur se trouve en demeure de verser le salaire échu, le travailleur peut recourir à l'exécution forcée et, de plus, refuser sa propre prestation jusqu'au paiement de ce qui est dû; dans ce laps de temps, le droit au salaire subsiste alors même que le travail n'est pas fourni (ATF 120 II 209 consid. 6a p. 211 et 9 p. 212; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_199/2008, consid. 2); enfin, en cas de retard répété et prolongé dans le paiement du salaire échu, qui persiste en dépit d'une sommation du travailleur, celui-ci peut résilier immédiatement le contrat; la résiliation est alors fondée sur l'art. 337 CO (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_199/2008, consid. 2).

### **E. 2.2**

Par ailleurs, si l'employeur empêche par sa faute l'exécution du travail ou se trouve en demeure de l'accepter pour d'autres motifs, il est tenu de payer le salaire sans que le travailleur doive encore fournir son travail (art. 324 al. 1 CO). Le travailleur doit toutefois imputer sur le salaire dû ce qu'il a pu épargner du fait de l'empêchement de travailler, ou ce qu'il a gagné en travaillant ailleurs, ou encore le gain auquel il a volontairement renoncé (art. 324 al. 2 CO). Cette demeure de l'employeur suppose, en principe, que le travailleur ait clairement offert ses services; cette offre de travailler peut être orale ou écrite, ou encore réelle, lorsque le travailleur se présente à son poste, mais il ne suffit pas que l'employeur puisse inférer des circonstances que le travailleur est disposé à fournir sa prestation (ATF 115 V 444, consid. 5 et 6; arrêt du Tribunal fédéral 4C.259/2003 consid. 2.1 et réf. citées; arrêt du Tribunal fédéral du 23 octobre 1992, paru in SJ 1993 p. 365). Comme toutes les manifestations de volonté, cette offre du travailleur s'interprète conformément au principe de la confiance, de sorte que c'est selon les règles de la bonne foi que l'on examinera si l'intention du travailleur d'occuper son emploi était reconnaissable pour l'employeur (CAPH du 27 février 1997 en la cause IX/650/96). Toutefois, lorsque l'employeur a renoncé expressément à la prestation de travail, par exemple en libérant le travailleur de son obligation, ce dernier n'est pas tenu d'offrir ses services; En effet, la demeure du débiteur suppose que le créancier soit, notamment, prêt à accepter la prestation (art. 119, al. 1 CO; ATF 118 II 139 consid. 1a).

### **E. 2.3**

En l'espèce, il est constant que l'intimée - dont c'était le troisième jour de travail - n'a plus pu effectuer celui-ci à dater du 3 octobre 2008, les locaux de l'appelante étant inaccessibles. Cette circonstance, consécutive à des désaccords entre les administrateurs de l'appelante et ceux de sa Holding néerlandaise, ne lui est en aucun cas imputable et l'appelante - qui ne se prévaut pas d'une force majeure - doit dès lors répondre des conséquences en découlant. L'intimée, qui était sur les lieux lors de la fermeture des locaux le 3 octobre 2008, a été priée par sa supérieure hiérarchique de rentrer chez elle et d'attendre d'être contactée avant de reprendre son travail. Elle n'a ensuite plus reçu de nouvelles et, à l'instar de plusieurs autres collègues, a le 16 octobre 2008 offert sa prestation de travail et exigé la fourniture de sûretés devant garantir le paiement des salaires futurs. Le jour où elle a donné sa démission avec effet immédiat, soit le 24 novembre 2008, son premier salaire, soit celui d'octobre

2008, n'avait toujours pas été payé et aucune sûreté n'avait été fournie ni pour celui qui venait à échéance quelques jours plus tard, ni pour les salaires des mois à venir. Une incertitude totale régnait au sujet de la date future et des modalités d'une reprise du travail, ce d'autant plus que les responsables de la société n'étaient pas venus à la réunion prévue le 15 octobre 2008 et lors de laquelle ces différentes questions devaient être discutées. A cela s'ajoute qu'en janvier 2009 encore, l'appelante, dans un courrier de licenciement adressé à un autre employé, indiquait être contrainte de résilier le contrat de travail en raison de sa "situation de blocage", admettant ainsi n'être toujours pas en mesure d'accepter la prestation de travail de ses employés. Dans ces circonstances, que l'appelante ait été ou non techniquement dans une situation de surendettement au sens de l'art. 190 LP, la résiliation immédiate du contrat de travail en date du 24 novembre 2008 était justifiée.

### **E. 3**

L'appelante soutient en outre détenir envers l'intimée une créance qu'elle demande à pouvoir chiffrer et qu'elle déclare opposer en compensation, laquelle créance résulterait du fait que l'intimée aurait, tant avant le 3 octobre 2008 qu'ultérieurement, travaillé pour l'un des administrateurs de l'appelante, révoqué ce jour-là. Aucune activité de cette nature n'a toutefois été établie, ni pour la période de trois jours durant laquelle l'intimée a travaillé pour l'appelante avant la fermeture des locaux le 3 octobre 2008, ni pour la période postérieure à cette date. L'appelante ne donne en outre explication précise au sujet du préjudice elle aurait subi du fait de la participation de l'intimée à la procédure de faillite sans poursuite préalable dont elle a fait l'objet en novembre 2008, en dehors des dépens, dont le sort a été réglé par l'arrêt mettant fin à la procédure. A cela s'ajoute que l'appelante, qui a recouvré l'accès à ses comptes en décembre 2008 et à l'ensemble de ses dossiers début mars 2009, pouvait chiffrer sa créance compensante déjà avant la clôture des débats devant les premiers juges. Il ne sera ainsi pas donné suite à la conclusion de l'appelante, tendant à obtenir un délai supplémentaire pour chiffrer sa créance compensante.

#### **E. 3.1**

Elle reproche aux premiers juges d'avoir alloué à l'intimée une indemnité vacances, faisant valoir qu'elle pouvait prendre ses vacances durant la période où elle n'a pas travaillé du 4 octobre au 24 novembre 2008. Le grief est infondé. En effet, lors de la fermeture des bureaux le 3 octobre 2008, l'intimée a été priée de rester à disposition. Dans ces conditions, elle ne pouvait partir en vacances et devait rester disponible pour le cas où l'appelante la contacterait en lui demandant de reprendre son travail. L'allocation d'une indemnité-vacances est dès lors pleinement justifiée.

#### **E. 3.2**

ci-dessus. Compte tenu de la valeur litigieuse, la procédure reste gratuite.

### **E. 4**

Il ne sera pas davantage donné suite à la conclusion de l'appelante tendant à la suspension de la présente procédure civile comme dépendant de la procédure pénale instruite à l'encontre de l'ancien administrateur de l'appelante. Le rôle qu'aurait pu jouer l'intimée dans les malversations reprochées à ce dernier n'est en effet pas allégué, même dans les grandes lignes; ce rôle apparaît au demeurant, par appréciation anticipée des preuves, très improbable vu les seuls trois jours de travail effectués par l'intimée; la mesure requise revêt dès lors un caractère purement dilatoire.

**E. 5**

L'appelante échoue à démontrer que l'intimée, qui n'a travaillé que trois jours en tout et pour tout, serait en possession de documents lui appartenant et n'explique nullement en quoi ceux-ci pourraient consister. Elle ne motive enfin pas son appel, en relation avec sa condamnation à remettre à l'intimée ses effets personnels, un certificat de salaire un certificat de travail.

**E. 6**

Ce qui précède conduit à la modification du jugement attaqué dans la mesure indiqué au considérant

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