

# **GE\_GERICHTE C/3625/2004 vom 1. Februar 2005**

GE Cour de justice, 2005-02-01, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_3625\\_2004](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_3625_2004)

FR: GE\_GERICHTE C/3625/2004 du 1 février 2005

IT: GE\_GERICHTE C/3625/2004 del 1 febbraio 2005

## **Regeste**

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; HÔTELLERIE ET RESTAURATION; RÉSILIATION IMMÉDIATE; JUSTE MOTIF; FARDEAU DE LA PREUVE; DÉLAI D'EXAMEN ET DE RÉFLEXION; INDEMNITÉ(EN GÉNÉRAL) | T est licenciée avec effet immédiat. E lui reproche d'avoir perdu ses clés, incluant la clé du coffre et de ne pas avoir pris immédiatement toutes les mesures pour les retrouver. Elle lui reproche aussi de ne pas avoir transféré les fonds avec la fréquence souhaitée. Le licenciement est tardif, car E a attendu près d'un mois avant de reprocher ces faits à T. T a droit à son salaire durant le délai de congé, mais elle n'a pas droit à une indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3, vu la brièveté des relations contractuelles et les fautes commises par T. | CC.8; CO.337.al1; CO.337c

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Interjeté dans la forme et le délai prévus par la loi (art. 59 de la loi sur la juridiction des prud'hommes, ci-après: LJP), l'appel est recevable. L'appel incident ayant été retiré, il n'en sera pas fait mention. 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. Il en va de même de sa compétence razione loci. Il n'est pas non plus contesté que les rapports de travail des parties sont régis par la Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés. 2.1. La suspension comme dépendant du pénal n'étant plus sollicitée en appel, la Cour n'abordera pas cette question. 2.2. Par ailleurs, le grief relatif au droit d'être entendu est désormais sans pertinence, les parties ayant pu s'exprimer en appel et faire entendre les témoins qu'elles désiraient.

### **E. 3**

L'appelante considère que les manquements graves et répétés de l'intimée constituaient un enchaînement de motifs justifiant la résiliation immédiate pour justes motifs du contrat de travail au sens de l'art. 337 al.1 et 2 CO, ce que l'intimée conteste.

#### **E. 3.1**

Selon l'art. 337 al. 1 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat de travail en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment considérées comme tels, 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. De nature exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (Brunner/Bühler/Waerber, Commentaire du contrat de travail, 2e éd., n. 1 ad art. 337c CO; Streiff/von Kaenel, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5e éd., n. 3 ad art. 337 CO et les références). Les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance constituant le fondement des rapports de travail

(ATF 124 III 24 cons. 3/c). Seul un manquement particulièrement grave de l'employé justifie son licenciement immédiat; si la faute est moins grave, elle peut seulement entraîner une résiliation immédiate dans l'hypothèse d'une réitération malgré un avertissement (ATF 121 III 467 cons. 4/d et les réf; Staehelin, Commentaire zurichois, n. 9-10, 14 ad art. 337 CO). Conformément à l'art. 8 CC, la preuve du juste motif incombe à la partie qui dénonce le contrat (Staehelin, op. cit, n. 42). 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, en prenant en considération tous les éléments du cas particulier (ATF 111 II 245 consid. 3).

### **E. 3.2**

Selon une jurisprudence constante, la partie qui choisit de résilier ne dispose que d'un bref temps de réflexion pour signifier sa décision. Une trop longue attente donne en effet à penser que la continuation des rapports de travail demeure possible jusqu'à la fin du terme ordinaire de congé (ATF 123 III 86 cons. 2/a; 127 III 310 cons. 4/b). En règle générale, le délai n'est que de deux à trois jours ouvrables; une prolongation de quelques jours peut cependant se justifier à titre exceptionnel, notamment si elle s'impose par des exigences de la vie économique ordinaire, ainsi lorsque la décision de licenciement relève au sein d'une personne mo-rale de la compétence d'un organe constitué par plusieurs personnes (JAR 1997 p. 208 cons. 3/a; ATF P. c/ Z SA du 19.7.2002 no 4C.364/2001 cons. 1.2.2).

### **E. 3.3**

En l'espèce, les manquements reprochables à l'intimée ressortissent à la perte de ses clés, événement en soi mineur, et au fait de n'avoir pas transféré les fonds détenus dans le coffre à la fréquence voulue par l'employeur. Ce fait est indiscutablement plus grave et a eu des conséquences néfastes pour l'appelante en ce sens que le dommage consécutif au vol s'est trouvé accru. Il ne constitue néanmoins pas un fait si grave qu'il justifiait en soi un licenciement immédiat. L'appelante en était d'ailleurs consciente puisqu'elle a conservé sa confiance envers l'intimée après la commission du vol en lui laissant les mêmes responsabilités. Elle ne pouvait donc plus s'en prévaloir le 17 décembre, soit près d'un mois plus tard, sauf à invoquer cet élément dans un ensemble qui fait défaut en l'occurrence. D'un autre point de vue, le fait qu'à une date indéterminée l'intimée ait retrouvé ses clés dans des circonstances insolites pouvait certes être de nature à impatienter l'employeur; il ne constituait toutefois pas un maillon d'une chaîne de manquements pouvant déboucher sur un licenciement immédiat. Cet incident ne paraît pas être en relation avec le vol dans la mesure où il ne permettait pas de connaître la combinaison du coffre, nécessaire à la commission du délit. De surcroît, il serait plutôt de nature à disculper l'intimée car on peine à comprendre les raisons pour lesquelles elle aurait annoncé à son employeur avoir retrouvé ses clés si elle était impliquée dans le vol du contenu du coffre. Enfin, la réunion du 16 décembre 2003 n'a rien appris à l'employeur susceptible de l'orienter dans la recherche d'un coupable. En conséquence, aucun élément n'est survenu immédiatement avant le licenciement abrupt du 17 décembre 2003 de nature à le justifier; de plus, aucun des manquements de l'employée ne constituait un motif de résiliation et leur mise en perspective ne permettait pas plus d'invoquer l'application de l'art. 337 CO et le licenciement immédiat n'était pas justifié.

### **E. 4**

Lorsque la résiliation immédiate du contrat est injustifiée, la personne licenciée a droit à ce qu'elle 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. 337c al. 1 CO). L'appelante doit donc à l'intimée le solde du mois de décembre 2003 et le salaire du mois de janvier 2004. Les chiffres arrêtés par les premiers juges n'ayant pas été critiqués, ils seront confirmés.

#### **E. 4.1**

Selon l'art. 337c al. 3 CO, le juge peut de surcroît condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant. Cette disposition ne limite pas le pouvoir d'appréciation du juge, lequel peut également tenir compte d'une faute concomitante du travailleur.

#### **E. 4.2**

En l'espèce, eu égard à la brièveté des relations de travail et à l'attitude de l'intimée, qui n'a pas pris toutes les mesures adéquates après la disparition de ses clés, qui a enfreint ses obligations contractuelles en ne transférant pas régulièrement les fonds déposés dans le coffre, ce qui s'est avéré dommageable pour son employeur, et qui a donné des renseignements incongrus eu égard à la disparition et à l'invention de ses clés, la Chambre d'appel considère qu'il n'y a pas lieu d'allouer une indemnité à l'intimée. La décision entreprise sera modifiée en ce sens.

#### **E. 5**

Les circonstances du cas d'espèce ne justifient pas le prononcé d'un émolument.

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