

# **GE\_GERICHTE C/4290/2003 vom 25. Januar 2005**

GE Cour de justice, 2005-01-25, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_4290\\_2003](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_4290_2003)

FR: GE\_GERICHTE C/4290/2003 du 25 janvier 2005

IT: GE\_GERICHTE C/4290/2003 del 25 gennaio 2005

## **Regeste**

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; INFORMATICIEN; RÉSILIATION IMMÉDIATE; JUSTE MOTIF; FIDÉLITÉ; DIRECTIVE(EN GÉNÉRAL); DÉLAI D'EXAMEN ET DE RÉFLEXION; PROLONGATION DU DÉLAI; INOBSERVATION DU DÉLAI; RÉSILIATION ABUSIVE; SALAIRE; TREIZIÈME SALAIRE; GRATIFICATION ; INDEMNITÉ(EN GÉNÉRAL); ÉMOLUMENT DE JUSTICE | T est licencié avec effet immédiat pour avoir remis à A, qui avait été licencié, un cd-rom contenant l'ensemble du contenu de sa messagerie, professionnelle et non professionnelle, alors qu'il avait reçu l'instruction de bloquer ses accès. Le licenciement immédiat, intervenu plus de 15 jours après la connaissance des faits, est tardif. Il est donc injustifié. Aucun élément ne permet de retenir qu'il serait, de surcroît, abusif. T a droit au paiement de son salaire, de son treizième salaire pro rata temporis, mais pas à sa gratification, les objectifs n'ayant pas été atteints. Il a également droit à une indemnité pour licenciement immédiat injustifié équivalente à un mois de salaire. | CO.321e; CO.337; CO.337c; CO.336.al1.letd; CO.336.al1.lete; LJP.78

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Interjeté dans les forme et délai prévus par l'art. 59 de la loi sur la juridiction des prud'hommes (ci-après : LJP), l'appel est recevable.

### **E. 2.1**

Selon l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). 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 (al. 2). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF du 29.06.1999, SARB 2000 p. 923). Doivent être considérés comme de justes motifs les faits propres à détruire la confiance qu'impliquent dans leur essence les rapports de travail, ou à l'ébranler de telle façon que la poursuite du travail ne peut plus être exigée et qu'il n'y a d'autre issue que la résiliation immédiate du contrat (ATF du 29.06.1999, SARB 2000 p. 923; ATF du 23.12.1998, JAR 1999 p. 271; ATF du 2.9.1993, SJ 1995 p. 806; ATF 116 II 142 c. 5c; ATF 112 II 41 c. 3a; ATF 108 II 444 c. 2). Les motifs d'une résiliation immédiate sont donnés lorsque les conditions essentielles de nature objective ou personnelle à la base de la conclusion du contrat de travail ont disparu (ATF 101 I a. 545 c. 2c). C'est notamment le cas lorsqu'une partie viole gravement ses obligations découlant du contrat de travail (ATF du 11.10.1994, JAR 1995 p. 193). Les faits invoqués doivent objectivement revêtir une certaine gravité (ATF 116 II 145 c. 5a); (ATF 111 II 245 c. 3) et le renvoi immédiat constitue une « ultima ratio » par rapport à

l'éventualité d'un congé ordinaire, qui ne peut être admise que si la situation exclut de manière absolue la continuation des rapports de travail jusqu'au terme ordinaire du contrat (CAPH du 4.05.1993, H. c/ S., cause No VII/187/92 ). Seuls des manquements particulièrement graves du travailleur à ses obligations découlant de son contrat de travail, en particulier à son obligation d'exécuter le travail ou son devoir de fidélité (321a CO), justifient la résiliation immédiate du contrat (ATF du 29.06.1999, SARB 2000 p. 923; ATF du 21.10.1996, SJ 1997 p. 149; ATF 117 II 72 c. 3). Le comportement du travailleur doit être apprécié de manière globale même si les manquements pris séparément ne présentent pas chacun un caractère de gravité suffisant pour justifier une résiliation abrupte du contrat de travail (CAPH du 30.03.1999, JAR 2000 p. 131). La fonction et les responsabilités du travailleur, la nature et la durée des rapports contractuels, le genre et la gravité des griefs articulés par l'employeur, la longueur du délai de congé ordinaire sont autant de critères qui doivent être pris en considération (ATF 23.12.1998, JAR 1999 p. 271; ATF 111 II 245 c. 3; ATF 104 II 28 c. 1). L'employeur a un intérêt particulier à pouvoir se fier à la rectitude absolue du travailleur lorsque ce dernier exerce une fonction à responsabilités où il devrait être à même d'agir seul, sans le contrôle de son employeur (ATF 108 II 444 c. 2 b), notamment quand il est en contact direct avec la clientèle (ATF 166 II 145 c. 6 b). Lorsque le manquement est moins grave, il peut néanmoins donner lieu à une résiliation immédiate du contrat de travail lorsqu'il a été précédé de vains avertissements de l'employeur (ATF 117 II 560 ; ATF 116 II 145 c. 6a; ATF 112 II 41 c. 3a). L'avertissement doit comprendre la menace d'un renvoi immédiat (CAPH du 11.02.1998, SARB 1999 p. 498). Il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'en établir l'existence (art. 8 CC). Le fardeau de la preuve d'une résiliation intervenue en temps utile incombe également à la partie qui donne le congé (ATF du 22.02.1996, JAR 1997 p. 201).

## E. 2.2

En l'espèce, il résulte clairement dans la procédure, que les informations copiées par T\_\_\_\_\_ sur le cd-rom qu'il a ensuite remis à A\_\_\_\_\_ contenaient des informations confidentielles. En effet, A\_\_\_\_\_ a, le 1<sup>er</sup> janvier 2002, transféré de son ordinateur portable privé qu'il utilisait professionnellement à sa messagerie privée de son ordinateur domestique, 45 documents traitant tous, sauf un, des besoins et projets des clients actuels et futurs de E\_\_\_\_\_, information recueillie lors de séance de travail entre les « commerciaux » de la société et les clients, aucun document, à l'exception de l'un d'eux, n'étant des dossiers que A\_\_\_\_\_ traitait directement ou indirectement. Ces documents étaient ainsi manifestement couverts par le secret des affaires de E\_\_\_\_\_. N'ayant pas pu télécharger plus de 1 % des données de sa messagerie auprès de E\_\_\_\_\_, A\_\_\_\_\_ a requis, le 4 janvier 2002, de son collègue T\_\_\_\_\_ de lui graver sur un cd-rom la totalité du contenu de sa messagerie électronique. L'appelant a accepté de se charger de cette tâche, quand bien même la responsable des ressources humaines de la société lui avait envoyé, le 28 décembre 2001, un courrier électronique lui demandant de bloquer les comptes informatiques de A\_\_\_\_\_ et qu'il savait que ce dernier, par l'e-mail adressé le 26 décembre par B\_\_\_\_\_ à tous les « commerciaux » de l'entreprise, avait été licencié, avec la précision que celui-ci en avait été informé « au cours d'un entretien vendredi dernier » et que serait discutée la réattribution de ses comptes, lors de la prochaine séance commerciale ». En recopiant ces données, dont par ailleurs le contenu confidentiel de certaines d'entre elles ne pouvait pas lui échapper, et en les transmettant à A\_\_\_\_\_, l'appelant a sciemment contrevenu non seulement aux directives qu'il avait précédemment reçues de ses supérieurs hiérarchiques au sujet du compte informatique de son collègue,

mais encore aux art. 16 de son contrat de travail et 28 du règlement interne de E\_\_\_\_\_, violant ainsi tant son devoir de fidélité (art. 321a CO) que ses obligations contractuelles. A cet égard, il importe peu que les données transmises étaient déjà ou non en possession de A\_\_\_\_\_ ou que ce dernier pouvait y avoir accès : les dispositions contractuelles et réglementaires précitées faisaient expressément interdiction à tout employé de E\_\_\_\_\_, à la fin des rapports de travail, de conserver, prendre copie et utiliser, pour son propre compte ou le compte d'un tiers, de quelque façon que ce soit, tous les documents propriété de E\_\_\_\_\_ ; par ailleurs, à la fin des rapports de travail, l'employé avait également l'obligation de restituer tous les documents confidentiels, étant précisé que tous les documents de travail étaient considérés comme confidentiels. Or, l'appelant n'ignorait pas que son collègue avait été licencié quelque jour auparavant, et, ce quels que soient les propos que A\_\_\_\_\_ a pu lui tenir ultérieurement à ce sujet. Dès lors, la résiliation immédiate des rapports de travail de T\_\_\_\_\_ était fondée et c'est à juste titre que le Tribunal l'a admise.

### **E. 2.3**

En revanche, une telle résiliation apparaît tardive. En effet, il est de jurisprudence constante que l'employeur doit notifier un licenciement immédiat dès qu'il a connaissance du juste motif dont il entend se prévaloir ou, au plus tard, après un bref délai de réflexion qui, sauf circonstances particulières, est de 2 à 3 jours ouvrables à compter de la date à laquelle il a la preuve du manquement invoqué pour justifier la résiliation immédiate (ATF 69 II 311 ; 93 II 18 ; ATF du 26.10.1999, JAR 2000, 232). La partie qui tarde à résilier un contrat de travail pour de justes motifs est forclosée de son droit (ATF 123 III 86 ; JT 1998 I 30 , 1 ; ATF 112 II 41 , JT 1986 I 253 ). Parmi les circonstances exceptionnelles justifiant une prolongation du délai figure le fait que la décision doit être prise par le conseil d'administration composé de plusieurs personnes qui doivent se rencontrer; un délai de réflexion de 6 jours est alors admissible (ATF du 26.10.1999, JAR 2000, 232). Or, en l'espèce, il résulte du témoignage de F\_\_\_\_\_ que c'est à la fin de l'été-début de l'automne 2002 que B\_\_\_\_\_ lui a parlé du cd-rom copié par l'appelant. Par ailleurs, le témoin a déclaré avoir dit à T\_\_\_\_\_, à l'époque où ce dernier a donné son congé, soit dans le courant du mois de septembre 2002, qu'il n'aurait pas dû agir de la sorte. Dans ces conditions, il apparaît que E\_\_\_\_\_ connaissait déjà les agissements de T\_\_\_\_\_, à tout le moins avant la fin du mois de septembre 2002. L'intimée était ainsi déjà au courant de ce fait lors de l'audience du 7 octobre 2002 qui s'est tenue devant le Tribunal des prud'hommes dans le cadre du litige qui l'opposait à A\_\_\_\_\_. En licenciant l'appelant avec effet immédiat le 14 octobre 2002, E\_\_\_\_\_ a dès lors agi tardivement et, par conséquent, résilié le contrat de travail de manière injustifiée. Le jugement querellé sera, dès lors, annulé sur ce point.

### **E. 3**

Par ailleurs, il ne résulte pas de la procédure que E\_\_\_\_\_ a licencié l'appelant de manière abusive par mesure de rétorsion parce que, comme l'affirme l'appelant, son témoignage devant le Tribunal des prud'hommes du 7 octobre 2002, favorable à A\_\_\_\_\_, lui avait déplu. En effet, comme l'ont justement relevé les premiers juges, il n'apparaît pas que le témoignage de l'appelant a favorisé en quoi que ce soit A\_\_\_\_\_ ni n'a desservi l'intimée. L'art. 336 al. 1 lit. d) et e) CO n'est donc pas applicable en l'espèce, contrairement à ce que soutient T\_\_\_\_\_.

### **E. 3.2**

En revanche, l'appelant ne saurait se voir octroyer les primes de commissionnement qu'il réclame (fr. 4'000.--) pour les 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> trimestre 2002. En effet, ces commissions qui faisaient partie de la rémunération variable de l'appelant, n'étaient dues que si les objectifs fixés à l'art. 1 de l'Avenant I à son contrat de travail étaient réalisés, ce qui n'a pas été le cas, comme cela résulte des documents produits par E\_\_\_\_\_ à cet égard, ainsi que des explications que celle-ci a fournies à ce sujet lors de l'audience devant le Tribunal du 29 octobre 2003, éléments dont l'appelant n'a pas établi l'inexactitude. Dès lors, comme les autres responsables des unités, qui n'ont touché aucune prime de commissionnement parce que leurs unités ont présenté des pertes, l'appelant n'a pas droit non plus au versement de telles commissions. L'appel se révèle ainsi infondé sur ce point.

### **E. 4.1**

Ayant été licencié de manière injustifiée, T\_\_\_\_\_ a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé (art. 337c al.1 CO), soit le 31 décembre 2002.

### **E. 5**

5.1. Selon l'art. 337c al. 3 CO, en cas de licenciement immédiat injustifié, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité, et qui ne peut dépasser le montant correspondant à 6 mois de salaire du travailleur, dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances, parmi lesquelles figurent notamment la situation sociale et économique des deux parties, la gravité de l'atteinte à la personnalité de la partie congédiée, l'intensité et la durée des relations de travail antérieures au congé, la manière dont celui-ci a été donné, ainsi que la faute concomitante du travailleur; aucun de ces facteurs n'est décisif en lui-même (ATF 123 III 391 consid. 3b/bb; 121 III 64 consid. 3c; 120 II 243 consid. 3e p. 248; 119 II 157 consid. 2b p. 161). L'indemnité, qui ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur, a une double finalité, punitive et réparatrice (ATF 123 III 391 consid. 3c). Elle ne fait pas partie du salaire déterminant au sens de l'art. 5 al. 2 LAVS et les cotisations sociales ne sont pas dues (ATF 123 V 5). Sauf circonstances particulières, l'indemnité est due dans tous les cas de licenciement immédiat injustifié (ATF 121 III 64 consid. 3c p. 68; 120 II 243 consid. 3e p. 247; 116 II 300 consid. 5a), même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage (ATF 123 III 391), l'allocation étant la règle et le refus l'exception (ATF 121 III 64, c. 3c; ATF 120 II 243 c. 3e). Les exceptions doivent être fondées sur les circonstances de chaque cas particulier; elles supposent l'absence de faute de l'employeur ou d'autres motifs qui ne sauraient être mis à sa charge (116 II 300 consid. 5a).

### **E. 5.2**

En l'occurrence, les relations contractuelles entre les parties ont duré un peu plus de 3 ans depuis la reprise de Z\_\_\_\_\_ par Y\_\_\_\_\_. Avant d'être licencié avec effet immédiat, T\_\_\_\_\_ avait déjà résilié son contrat de travail pour le 31 décembre 2002, de sorte que le congé abrupt injustifié du 14 octobre 2002 n'a entraîné pour lui - qui, au demeurant, n'en cite aucune - que des conséquences dommageables des plus limitées sur le plan économique. Par ailleurs, il a été retenu plus haut que le congé immédiat qui a été notifié à l'appelant n'était injustifié qu'en raison de sa tardiveté mais qu'il était en revanche fondé dans la mesure où l'intéressé avait violé ses obligations contractuelles et son devoir de fidélité à l'égard de son employeur. Son licenciement immédiat n'a donc que faiblement

porté atteinte à la personnalité de T\_\_\_\_\_. Dans ces conditions, le versement à l'intéressé d'une indemnité correspondant à un mois de son salaire net, soit fr. 7'200.--, apparaît approprié aux circonstances du cas d'espèce.

#### **E. 6**

L'octroi par le Tribunal à l'appelant de la somme de fr. 5'031 . 65 brut à titre de rémunération pour vacances non prises et d'heures supplémentaires n'ayant pas été remis en cause par les parties, le jugement querellé sera confirmé sur ce point.

#### **E. 7**

A teneur de l'art. 78 al. 1 LJP, l'émolument de mise au rôle est mis à la charge de la partie qui succombe. T\_\_\_\_\_, qui réclamait en appel la somme totale de fr. 84'970.--, que le Tribunal ne lui avait pas octroyée, n'obtient en définitive satisfaction qu'à hauteur de fr. 36'3450.--, soit environ le 39 % de ses prétentions. Dès lors, il apparaît que ses conclusions étaient exagérées et que cet excès à porté à conséquence sur l'émolument de mise au rôle de fr. 800.-- qu'il a payé (art.176 al. 2 LPC, applicable par renvoi de l'art. 11 LJP), de sorte qu'il se justifie qu'il supporte la moitié dudit émolument, l'autre moitié étant mise à la charge de sa partie adverse. PAR CES MOTIF La Cour d'appel des prud'hommes, groupe 4, A la forme : - Déclare recevable l'appel interjeté par T\_\_\_\_\_ contre le jugement daté du 29 novembre 2003 et notifié le 17 février 2004, rendu par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/4290/2003 – 5. Au fond : 1 Annule le jugement susmentionné en tant qu'il a débouté T\_\_\_\_\_ de ses conclusions tendant au paiement de la rémunération à laquelle il avait droit jusqu'au 31 décembre 2002 ainsi qu'à l'octroi d'une indemnité pour résiliation immédiate injustifiée. Et statuant à nouveau sur ces points: - Condamne E\_\_\_\_\_ à payer à ce titre à T\_\_\_\_\_ les montants de fr. 26'250.-- brut, avec intérêts à 5% l'an dès le 15 novembre 2002, ainsi que la somme de fr. 7'200.-- net. - Invite la partie qui en a la charge à effectuer les déductions légales et sociales usuelles. - Laisse à la charge de T\_\_\_\_\_ la moitié de l'émolument d'appel de fr. 800.-- qu'il a versé, soit la somme de fr. 400.--. - Condamne E\_\_\_\_\_ à payer à T\_\_\_\_\_ la moitié de l'émolument d'appel dont celle-ci s'est acquittée, soit la somme de fr. 400.--. 2 Confirme, pour le surplus, le jugement entrepris. 3 Déboute les parties de toutes autres conclusions. La greffière de juridiction Le président

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