

# **GE\_GERICHTE C/6402/2011 vom 13. März 2013**

GE Cour de justice, 2013-03-13, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_6402\\_2011](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_6402_2011)

FR: GE\_GERICHTE C/6402/2011 du 13 mars 2013

IT: GE\_GERICHTE C/6402/2011 del 13 marzo 2013

## **Regeste**

CONTRAT DE TRAVAIL ; RÉSILIATION IMMÉDIATE ; DOMMAGES-INTÉRÊTS ;  
COMPENSATION DE CRÉANCES ; | COP.337.C.3; CO.321.E.1

## **Erwägungen**

### **E. 1**

L'appel est recevable contre les décisions de première instance sur mesures provisionnelles si la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. b et 2 CPC). L'appel, écrit et motivé, est introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC). La partie adverse peut former un appel joint dans sa réponse (art. 313 al. 1 CPC). Tant l'appel que l'appel joint, qui respectent les dispositions précitées, sont recevables.

### **E. 2**

L'appelante reproche au Tribunal de ne pas avoir reconnu le caractère justifié du licenciement avec effet immédiat notifié le 5 janvier 2011.

#### **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. 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 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 nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 32; 127 III 351 consid. 4a p. 354).

#### **E. 2.2**

En l'espèce, le motif du congé consiste, selon les termes du courrier du

#### **E. 2.3**

Ni l'appelante, dans une éventuelle argumentation subsidiaire, ni l'intimée n'ont critiqué le principe et la quotité des montants accordés par les premiers juges en application de l'art. 337c al. 1 CO, lesquels apparaissent corrects. Le jugement pourra donc être confirmé sur ces points.

3. L'intimée, dans son appel joint, fait grief aux premiers juges de ne pas lui avoir accordé d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié.

3.1. L'art. 337c al. 3 CO prévoit qu'en cas de résiliation immédiate injustifiée, le juge peut allouer au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, en tenant compte de toutes les circonstances, mais sans dépasser l'équivalent de six mois de salaire. Cette indemnité, qui s'ajoute aux droits découlant de l'art. 337c al. 1 CO, revêt une double finalité, à la fois réparatrice et punitive, quand bien même elle ne consiste pas en des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage; revêtant un caractère sui generis, elle s'apparente à la peine conventionnelle. Parmi les circonstances déterminantes, il faut non seulement ranger la faute de l'employeur, mais également d'autres éléments tels que la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale et les effets économiques du licenciement. (ATF 135 III 405 consid. 3.1 p. 407; 120 II 209 consid. 9b p. 214; cf. arrêt 4C.86/2001 du 28 mars 2002 consid. 1a). Elle est en principe due dans tous les cas de licenciement immédiat et injustifié (ATF 133 III 657 consid. 3.2 p. 660). Une éventuelle exception ne peut se justifier que dans des conditions particulières; les circonstances doivent être propres à exclure tout manquement de l'employeur ou tout reproche d'un autre ordre (ATF 116 II 300 consid. 5a; cf. aussi ATF 120 II 243 consid. 3e p. 248; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_215/2011 du 2 novembre 2011, consid. 7.2). Statuant selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC), le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation.

3.2. En l'occurrence, l'appelante a procédé au licenciement avec effet immédiat de l'intimée, sans justes motifs, alors que celle-ci se trouvait en période d'incapacité de travail liée à sa grossesse. Cette situation de l'employée n'est peut-être pas étrangère au choix de l'employeur de se séparer de celle-ci, de façon abrupte plutôt que dans le respect du délai de congé contractuel. Il n'existe en tout cas pas de conditions particulières commandant de ne pas accorder l'indemnité due en principe sur la base de l'art. 337c al. 3 CO, contrairement à l'avis des premiers juges. Le comportement de l'appelante, dans lequel le Tribunal a vu de telles conditions particulières, n'en constitue pas, compte tenu des éléments révélés lors des enquêtes, et déjà rappelés ci-dessus. L'intimée a donc droit à une indemnité pour licenciement immédiat injustifié. Celle-ci sera arrêtée à un montant net de 8'000 fr., qui tient compte de l'erreur relative de l'intimée, de la durée effective assez brève des rapports de travail (moins de 14 mois), du fait que l'appelante se trouvait enceinte au moment du congé, et de ce qu'elle a connu une période de chômage par la suite. Le jugement entrepris sera donc annulé sur ce point et il sera statué à nouveau dans le sens de ce qui précède.

4. L'appelante fait encore grief au Tribunal de ne pas avoir admis la réalité des créances qu'il a déclaré opposer en compensation, fondées sur une responsabilité de l'employée.

4.1. Si le travailleur contrevient à ses obligations, il répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence (art. 321e al. 1 CO). L'employeur qui veut obtenir un dédommagement doit prouver des actes ou des omissions du travailleur qui soient contraires aux obligations contractuelles de cette partie et qui lui soient imputables à faute; il doit aussi établir l'existence d'un lien de causalité entre eux et une altération spécifique de son propre patrimoine (Ullin Streiff et Adrian von Kaenel, *Arbeitsvertrag*, 6e éd., 2006, p. 174 ch. 4). Certes, le dommage peut consister dans une perte de gain (Franz Werro, *Commentaire romand*, ch. 13 ad art. 41 CO) et l'ampleur de cette perte doit, au besoin, être appréciée par le juge sur la base des faits établis par le lésé

(Werro, op. cit., ch. 24 à 29 ad art. 42 CO). Les dommages-intérêts ne peuvent plus être réclamés lorsque, en raison de l'attitude adoptée par l'employeur à la fin de la relation contractuelle, le travailleur a pu admettre de bonne foi que l'autre partie ne revendiquerait aucun dédommagement; le travailleur est alors autorisé à se prévaloir d'une remise conventionnelle de dette (arrêt du Tribunal fédéral 4C\_8/2007 du 28 mars 2007, consid. 2 ATF 110 II 344 consid. 2b p. 345; voir aussi ATF 112 II 500 consid. 3a p. 501). 4.2. En l'occurrence, s'agissant du marché confié par I\_\_\_\_\_, s'il est établi que le marché a été perdu, il n'a pas été démontré, contrairement aux allégations de l'appelante, que ce serait en raison d'une carence de l'intimée. Les documents produits et les témoignages recueillis ne permettent en effet pas de retenir que l'employée aurait violé des instructions claires à ce propos. En ce qui a trait au client G\_\_\_\_\_ SA, il a déjà été relevé ci-dessus que la cause de la perte du marché n'avait pas été déterminée. Il n'y a donc pas à l'imputer à l'intimée. La prime versée en lien avec ce client avait pour cause l'important bénéfice réalisé par l'entreprise en 2010; quoi qu'il en soit des événements de 2011, cette cause n'a pas été modifiée, de sorte qu'aucune obligation de remboursement n'est à charge de l'intimée. Les pièces produites et le témoignage de D\_\_\_\_\_ ont mis en évidence que l'employée réglait un certain nombre de ses affaires privées durant son temps de travail, et aux moyens d'outils professionnels, ce dont la précitée n'a pas disconvenu. Il n'apparaît, toutefois, pas que cette manière de faire aurait dépassé de manière considérable ce qui est usuellement admis dans les relations de travail. L'appelante ne démontre pas que son employée aurait de la sorte négligé ses tâches, ni ne fait valoir qu'elle aurait adressé des reproches à ce sujet. Dans ces conditions, il n'y a pas lieu de retenir une violation de l'obligation de fidélité. Il est établi qu'un certain nombre de documents ont été vidés de la messagerie électronique de l'intimée, selon celle-ci, ainsi que la collègue qui l'avait assistée, dans un souci de classement. Il n'est pas impossible que l'employée ait cru de bonne foi qu'elle se conformait à une obligation de mise à jour en procédant de la sorte, d'autant plus que l'on ignore si des tirages papier des messages n'avaient pas été effectués pour être mis dans les dossiers, ainsi que l'appelante en avait donné l'instruction. Dans ces conditions, il n'a pas été démontré que l'employeur n'avait pas eu d'autre solution que celle de faire reconstituer cette messagerie pour le suivi de ses dossiers; par conséquent, l'intimée n'a pas à supporter les frais qui y sont liés. Enfin, l'appelante a affirmé, ce qui a été confirmé par des témoins, avoir passé un temps considérable à remettre en ordre les dossiers de son employée qui n'étaient pas à jour. A nouveau, elle n'a pas exposé concrètement ce qui ne convenait pas dans le travail de son employée. Elle avait certes, en décembre 2010, donné un délai à l'intimée pour se conformer à ses attentes en matière de tenue de dossiers et de facturation. L'incapacité de travail de l'employée, puis son licenciement avec effet immédiat injustifié, ont empêché celle-ci de pouvoir déférer à satisfaction aux ordres reçus. Compte tenu des circonstances, il ne saurait lui en être fait complet grief, de sorte que l'éventuel préjudice en résultant doit être supporté par l'employeur, auquel incombe le risque économique de l'entreprise. Pour le surplus, l'appelante n'a pas fait valoir de créance à la fin des rapports de travail, de sorte que l'employée pouvait partir du principe qu'il ne lui serait réclamé aucun dédommagement. Dès lors, l'appelante n'a pas établi l'existence des créances invoquées en compensation. C'est donc à raison que le Tribunal a rejeté cette objection. Le jugement sera ainsi confirmé sur ce point.

## **E. 5**

janvier 2011, dans les instructions données par l'intimée à un client (dont il n'est pas contesté qu'il s'agit de G\_\_\_\_\_ SA) de cesser de lui confier des mandats pour se tourner

désormais vers une société tierce, employant son mari. Les enquêtes n'ont pas permis d'établir que l'employée aurait donné de telles "instructions" - ce que celle-ci a contesté - et dont on peut au demeurant douter, à supposer qu'elles aient été données, qu'elles auraient été aveuglément suivies par un tiers, non tenu d'y souscrire. Un des employés de l'appelante a certes déclaré qu'il avait entendu de M\_\_\_\_\_ qu'un tel ordre aurait été donné par l'intimée. Il n'y a pas lieu d'écarter ce témoignage, mais, vu son caractère indirect, il n'est pas suffisant, à lui seul, à faire la démonstration de l'existence d'un tel ordre. Le témoin M\_\_\_\_\_, bien qu'entendu dans la procédure, n'a pas déposé sur ce point faute de questions posées; il ne saurait être question, en appel, d'administrer des preuves dans ces circonstances, en l'absence de fait nouveau (cf art. 317 al. 3 CPC; JEANDIN, Code de procédure civile commenté, ad art. 316 n. 5). Aucune personne de la société cliente n'a non plus été appelée à se prononcer sur la question. Il n'a pas été contesté, par ailleurs, que ce client n'a plus confié de mandat à l'appelante par la suite. La raison n'en a toutefois pas été établie, et, vu la relation de confiance particulière qui a existé entre celle-ci et l'intimée - qui transparissait dans les échanges de courriers électroniques considérés comme trop familiers par l'appelante - il est envisageable que le congé de l'employée ait conduit à cette conséquence. Dès lors, la fin des relations contractuelles entre le client et l'appelante n'est pas non plus propre à établir les "instructions" que l'intimée aurait données. Enfin, en tant que telle, la sous-traitance d'affaires à E\_\_\_\_\_ SA n'était pas insolite au sein de l'appelante, puisqu'elle avait eu lieu à plusieurs reprises comme l'ont révélé les enquêtes. Le seul litige avec cette entreprise concernait le client I\_\_\_\_\_, et est par conséquent étranger à la relation avec G\_\_\_\_\_ SA; un complément d'instruction sur ce point dépourvu de pertinence (requis "en tant que de besoin par l'appelante") ne s'impose donc pas. Pour le surplus, l'appelante n'a pas donné d'ordres clairs à son employée de ne jamais sous-traiter à E\_\_\_\_\_ SA. L'intimée pouvait en outre se sentir confortée dans sa façon de traiter le client G\_\_\_\_\_ SA (y compris au travers du sous-traitant précité), puisqu'elle avait reçu une prime liée à l'important bénéfice en résultant pour son employeur. Il n'est ainsi pas non plus patent, contrairement à ce que soutient l'appelante, qu'en organisant cette sous-traitance, l'intimée ait lésé les intérêts de son employeur, qui s'en trouvait plutôt favorisé, à preuve les résultats 2010 ayant conduit à l'octroi de la prime précitée. Cette sous-traitance n'avait donc pas le caractère de trahison que l'appelante a voulu ultérieurement lui prêter, en présentant E\_\_\_\_\_ SA comme sa concurrente uniquement. A tout le moins, leurs situations respectives sur le même marché, parfois comme partenaires, étaient ambiguës. Enfin, le courriel d'avertissement auquel l'appelante se réfère ne concerne aucunement la problématique, de sorte qu'il est dépourvu de pertinence. C'est ainsi à raison que le Tribunal a retenu que l'appelante n'avait pas fait la démonstration des justes motifs avancés à l'appui du licenciement.

## **E. 6**

Compte tenu de la valeur litigieuse résiduelle en appel, il n'est pas perçu de frais, ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \* PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 : À la forme : Déclare recevables l'appel formé par A\_\_\_\_\_ SA et l'appel joint formé par B\_\_\_\_\_ contre le jugement rendu le 10 août 2012. Au fond : Annule ce jugement en tant qu'il a débouté B\_\_\_\_\_ de ses conclusions tendant au versement d'une indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO. Statuant à nouveau sur ce point: Condamne A\_\_\_\_\_ SA à verser à B\_\_\_\_\_ le montant net de 8'000 fr. avec intérêts à 5% dès le 7 janvier 2011. Confirme le jugement pour le surplus. Déboute les parties de toute autre conclusion. Siégeant : Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Guido AMBUHL,

juge employeur, Madame Monique LENOIR, juge salariée, Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière. 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 fr. 15'000.-.

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