

GE_GERICHTE C/6850/2003 vom 16. Dezember 2004

GE Cour de justice, 2004-12-16, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_6850_2003

FR: GE_GERICHTE C/6850/2003 du 16 décembre 2004

IT: GE_GERICHTE C/6850/2003 del 16 dicembre 2004

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; COMMERCE D'IMMEUBLES; SECRÉTAIRE(FONCTION); FIDÉLITÉ ; RÉSILIATION IMMÉDIATE; JUSTE MOTIF; DÉLAI DE RÉSILIATION | T secrétaire dans la régie E, est licenciée ordinairement, puis avec effet immédiat au motif qu'elle transgressait les règles quant aux congés, à l'interdiction de fumer, qu'elle critiquait la direction et avait consulté et imprimé un fichier informatique privé appartenant à la fille de l'un des administrateurs, en se moquant de son orthographe lacunaire. Ce congé est injustifié, n'étant pas établi que T aurait consulté des documents confidentiels appartenants aux cadres de E. Le fait que T se soit moqué de l'orthographe d'une demande d'inscription à l'examen de cafetier-restaurateur de la fille d'un administrateur de E, document qui n'était pas protégé informatiquement, n'est pas suffisant pour ébranler le rapport de confiance au point de justifier un licenciement avec effet immédiat. Les autres reproches de E ne sont quant à eux pas établis. | CO 337; CO 337c.all

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 de E_____SA est recevable.

E. 2

Il n'est pas contesté que les relations contractuelles des parties sont également soumises à la Convention collective de travail pour les employés de régies.

E. 3

. L'appelante fait grief au Tribunal de n'avoir pas considéré le licenciement immédiat de T_____ comme justifié au sens de l'art. 337 CO.

E. 3.1

L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Selon l'art. 337 CO, les justes motifs sont des faits qui, en vertu des règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui donne le congé la continuation des rapports de travail. Le manquement du travailleur doit être objectivement de nature à ruiner le rapport de confiance qui est une base essentielle du contrat de travail. A tout le moins sera-t-il de nature à ébranler le rapport de confiance à un tel point, qu'on ne saurait exiger de l'employeur la continuation du rapport de travail jusqu'à l'échéance ordinaire d'un contrat de durée déterminée ou jusqu'au plus prochain terme de congé ordinaire pour un contrat de durée indéterminée (ATF non publié du 12.12.96 T. c/ Z. cause n° 4C.419/1995 ; ATF 116 II 145 = JdT 1990 I 581 et ATF 112 II 50). L'ampleur des exigences à poser pour que soit justifiée la résiliation immédiate ne se détermine pas de façon abstraite ou générale mais

dépend concrètement de la position et des responsabilités du travailleur dans l'entreprise, de la nature et de la durée des rapports de travail ainsi que du genre et de l'importance des griefs en cause (ATF non publié du 12.12.96 T. c/ Z. cause n° 4C.419/1995 ; ATF 116 II 145 consid. 6a = JdT 1990 I 581; ATF 111 II 245 consid. 3 et les références). Le licenciement immédiat selon l'art. 337 CO représente 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 4.5.93 H. c/ S. cause n° VII/187/92). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs en ce sens-là. La partie qui entend se prévaloir de justes motifs doit le faire en principe sans délai, par quoi il faut entendre une manifestation de volonté intervenant après un bref temps de réflexion; une trop longue attente comporterait la renonciation à se prévaloir de ce moyen (ATF non publié du 12.12.96 T. c/ Z. cause n° 4C.419/1995 ; SJ 1987 p. 559 et réf. citées). La durée dépend des circonstances, mais un délai de un à trois jours est généralement considéré comme admissible, week-ends et jours fériés non compris (ATF non publié du 13.1.97 M. c/ J. cause n° 4C.323/1996 ; ATF du 2.8.93 publié in SJ 1995 p. 806; CAPH du 10.8.93, cause n° VI/39/92; ATF 93 II 19). Le fardeau de la preuve que la résiliation est intervenue à temps incombe à la partie qui résilie (art. 8 CC; ATF non publié du 12.12.96 T. c/ Z. cause n° 4C.419/1995).

E. 3.2

En l'espèce, E_____SA s'est prévalu rapidement des justes motifs, puisqu'elle a, par courrier du 4 février 2003, licencié avec effet immédiat T_____, invoquant le comportement de cette dernière en date du 29 janvier 2003. Il s'agit donc de déterminer si les motifs de licenciement invoqués par E_____SA justifiaient le licenciement immédiat au sens de l'art. 337 CO. Il est ressorti des enquêtes et des déclarations des parties que T_____ avait effectivement lu un document privé d'A_____ et l'avait montré à une de ses collègues en se moquant des fautes d'orthographe et de syntaxe qu'il contenait. Il n'a, par contre, pas été prouvé que T_____ avait consulté des documents strictement confidentiels relatifs aux cadres et aux séances de cadres de E_____SA. Bien que T_____ avait été avertie, en date des 2 mars 1999 et 21 novembre 2001, que son attitude déplaisait à E_____SA, les reproches qui lui avaient été adressés à cette occasion ne correspondaient pas aux motifs – exposés par courriers des 22 décembre 2002 et 4 février 2003 - ayant mené aux licenciements du 22 décembre 2002 et du 4 février 2003; par ailleurs, il n'a pas été prouvé que ces critiques étaient fondées ou que T_____ ait eu le comportement reproché dans ces lettres par la suite. Par ailleurs, le fichier informatique d'A_____ n'avait pas été protégé par mot de passe et, bien que privé, n'avait pas un caractère véritablement confidentiel puisqu'il ne s'agissait que d'une inscription au diplôme des cafetiers-restaurateurs. Enfin, il n'a pas été établi que les moqueries ou la divulgation de l'inscription d'A_____ aient eu des conséquences dommageables pour la société ou pour la collaboratrice visée, ni que le rapport de confiance ait été à ce point ébranlé que l'on ne pouvait exiger de l'appelante la continuation des rapports de travail jusqu'au terme du délai de congé, qui était déjà fixé à la fin du mois suivant. Partant, le licenciement immédiat n'était pas justifié et le jugement du Tribunal doit être confirmé sur ce point.

E. 4

4.1. Lorsque la résiliation immédiate du contrat est injustifiée, la partie demanderesse 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).

E. 4.2

En l'espèce E_____SA a résilié le contrat de travail par lettres des 22 décembre 2002 et 7 janvier 2003, pour le 31 mars 2003, respectant ainsi le délai de congé prévu à l'art. 1 er al. 2 de la Convention collective de travail des employés de régie. C'est donc à juste titre que le Tribunal a octroyé à l'intimée son salaire du mois de février et mars 2003 à concurrence de fr. 7'490.-. Le jugement entrepris sera entièrement confirmé et, partant, le recours rejeté.

E. 5

. La présente cause, dont la valeur litigieuse est inférieure à fr. 30'000.-, n'est pas soumise à l'émolument d'appel (art. 60 al. 1 LJP).

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