

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/26223/2013-3

CAPH/110/2015

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 29 JUIN 2015

Entre

A_____, sise _____, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 19 décembre 2014 (JTPH/542/2014), comparant par M^e Christian LUSCHER, avocat, CMS von Erlach Poncet SA, rue Bovy-Lysberg 2, case postale 5824, 1211 Genève 11, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

d'une part,

et

Monsieur B_____, domicilié c/o M. C_____, _____ Genève, intimé, comparant par M^e Marc MATHEY-DORET, avocat, MDC Avocats, rue De-Candolle 34, 1205 Genève, en l'Étude duquel il fait élection de domicile,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 29 juin 2015.

EN FAIT

- A.**
- a.** Par jugement du 19 décembre 2014, reçu par A_____ le 22 décembre 2014, le Tribunal des prud'hommes (ci-après : le Tribunal) a condamné A_____ à verser à B_____ 22'360 fr. 90 bruts avec intérêts à 5% l'an dès le 15 octobre 2013 (chiffre 2 du dispositif), invité la partie en ayant la charge à opérer les déductions sociales, légales et usuelles (ch. 3), condamné A_____ à payer à B_____ 6'000 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 15 octobre 2013 (ch. 4), dit qu'il n'était pas perçu de frais ni alloué de dépens (ch. 5) et débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 6).
 - b.** Par acte déposé à la Cour de justice (ci-après : la Cour) le 2 février 2015, A_____ a formé appel de ce jugement dont elle sollicite l'annulation, concluant au déboutement de B_____ de toutes ses conclusions.
 - c.** Par écriture en réponse du 5 mars 2015, B_____ a conclu au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement.
 - d.** Les 16 avril et 11 mai 2015, les parties ont déposé une réplique et une duplique.
 - e.** Le 13 mai 2015, la Cour a informé les parties de ce que la cause était gardée à juger.
- B.** Les faits suivants résultent du dossier.
- a.** A_____ est une société sise à Genève qui est notamment active dans les domaines de la logistique, de l'entreposage, du traitement et conditionnement des commandes et des livraisons.

Elle occupe un dépôt situé _____, dans une extension de D_____. Ce dépôt comprend une zone consacrée à l'entreposage de produits dangereux, dite zone "EX", soit zone "explosifs". Des consignes de sécurité particulières s'appliquent dans cette zone; il n'est notamment pas permis d'y prendre des photographies.
 - b.** A_____ a engagé B_____ comme employé administratif à compter du 1^{er} octobre 2012 pour un salaire mensuel brut de 5'800 fr. versé 13 fois l'an, montant auquel s'ajoutait une participation mensuelle de 50 fr. à son assurance maladie.

Son lieu de travail se trouvait dans un bâtiment sis _____, soit un bâtiment différent des entrepôts de la zone "EX".

Le contrat de travail de B_____ ne contient aucune disposition relative aux consignes de sécurité. Il ne mentionne en particulier pas le fait qu'il serait interdit de prendre des photographies de la zone "EX".

c. A_____ allègue que, le 9 octobre 2013, B_____ a demandé à E_____ de prendre des photographies de la zone "EX". B_____ conteste ces allégations; il n'avait jamais demandé à un collègue de prendre des photos des installations et il ignorait même jusqu'à la date de son licenciement l'existence d'une zone "EX".

Sur ce point, E_____, employé de A_____ comme cariste, entendu comme témoin par le Tribunal lors de l'audience du 20 octobre 2014, a indiqué que, alors qu'il rentrait du travail en train en compagnie de B_____ le 9 octobre 2013, ils avaient parlé du travail. Le témoin avait indiqué à B_____ que, dans le cadre de son activité dans la zone export de A_____ à _____, il brassait des fûts à la main et les rangeait dans le palettier, précisant qu'il "gerbait" des fûts de matière dangereuse en hauteur. B_____ lui avait alors demandé de prendre des photos de ces fûts au motif qu'il était interdit de "gerber" des palettes de produits dangereux. Le témoin a répondu que cela n'était pas possible, car il n'était pas permis de prendre des photographies dans cette zone.

B_____, interrogé sur cet incident, a pour sa part indiqué lors de la même audience devant le Tribunal que E_____, qu'il croisait parfois dans le train, lui avait une fois posé des questions concernant des étiquettes. Il lui avait alors proposé de lui donner plus de détails sur ce qu'il ne comprenait pas, par exemple une étiquette, afin qu'il puisse le renseigner.

E_____ a encore précisé lors de son audition que B_____ lui avait demandé quelques jours plus tard, le 16 octobre 2013, s'il avait finalement pris les photos requises. B_____ a contesté cette déclaration.

d. Le 10 octobre 2013, E_____ a rapporté cette conversation à son supérieur hiérarchique.

Le 11 octobre 2013, E_____ a signé, à l'occasion d'une séance réunissant son supérieur hiérarchique et un autre employé de A_____, une déclaration indiquant qu'il avait informé son supérieur que B_____ lui avait demandé de prendre des photos de la zone export du bâtiment A_____.

e. La représentante de A_____ a expliqué lors de l'audience du 20 octobre 2014 devant le Tribunal que, vu la gravité des faits, la direction de la société avait pris la décision de licencier B_____ avec effet immédiat suite aux déclarations de E_____ faites le 11 octobre 2013.

Il avait été nécessaire d'en référer à l'administrateur-président de la société, lequel était en déplacement, raison pour laquelle la direction n'avait pas pu convoquer B_____ avant le 15 octobre 2013.

f. Le 15 octobre 2013, A_____ a licencié B_____ avec effet immédiat. La lettre remise à ce dernier ce jour-là indique qu'il venait d'être porté à la connaissance de l'employeur que l'intéressé avait demandé à l'un de ses collègues de prendre des

photos de la zone "EX" ce qui était formellement interdit pour des raisons évidentes de sécurité et de confidentialité.

Dans le cadre de la fonction de l'employé, aucune activité ne justifiait une telle requête, laquelle n'avait pas été avalisée par ses supérieurs. Il avait en outre délibérément incité un collègue à enfreindre les consignes de sécurité. Les rapports de confiance étaient dès lors rompus et A_____ n'entendait pas poursuivre la collaboration.

B_____ a refusé de signer cette lettre.

Il allègue avoir demandé à être confronté à la personne qui l'accusait, ce que son employeur avait refusé. A_____ conteste que B_____ ait formulé une telle requête.

g. Le 16 octobre 2013, un certificat médical indiquant que l'état de B_____ nécessitait un arrêt de travail jusqu'au 15 novembre 2013 a été établi. Ce certificat a par la suite été prolongé jusqu'au 15 décembre 2013.

h. Le 17 octobre 2013. B_____ a adressé un courriel à l'administrateur président de A_____ pour lui indiquer qu'il avait été "assommé" par la nouvelle de son licenciement le 15 octobre 2013 et qu'il n'avait pas du tout compris ce qui s'était passé. Il avait demandé des explications lors de la séance à l'occasion de laquelle la lettre de congé lui avait été remise mais les personnes présentes avaient refusé de lui fournir des précisions.

B_____ contestait avoir demandé à E_____ de faire des choses interdites par la société. Il était dévasté par ces agissements, en arrêt maladie et sous calmants. Il proposait de convenir d'un rendez-vous pour discuter de sa situation.

i. Le 22 octobre 2013, l'administrateur de A_____ lui a répondu que la décision de résiliation du contrat de travail avec effet immédiat n'avait pas été prise à la légère et que A_____ s'était assurée de la réalité des motifs qui la fondaient. Compte tenu de la gravité des faits, elle ne pouvait que persister dans sa position.

j. Par acte déposé au Tribunal le 11 avril 2014, suite à l'autorisation de procéder obtenue le 14 janvier 2014, B_____ a assigné A_____ en paiement de 66'224 fr. 95 avec intérêts à 5% l'an dès le 15 octobre 2013. Ce montant se décompose comme suit : 26'193 fr. 55 (salaire afférent au délai de congé), 2'182 fr. 80 (treizième salaire), 200 fr. (participation à l'assurance-maladie), 2'848 fr. 60 (vacances) et 34'800 fr. (indemnité pour licenciement immédiat sans justes motifs).

B_____ a fait valoir qu'il n'avait commis aucun manquement à ses obligations et avait été licencié sans juste motif.

k. Le 11 juin 2014, A_____ a déposé une écriture en réponse, concluant au déboutement de B_____ de toutes ses conclusions.

Elle a fait valoir que, dans son domaine d'activité, à savoir la sécurité et le transport de marchandises par voie aérienne, le respect des mesures de sécurité était essentiel. La demande d'un employé de photographier une zone n'étant pas liée à son domaine d'activité était suspecte sous l'angle de la violation des secrets commerciaux et également dans la perspective d'actes malveillants. La gravité des actes commis dispensait l'employeur de communiquer un avertissement préalable au licenciement avec effet immédiat.

l. La cause a été gardée à juger à l'issue de l'audience du 20 octobre 2014, lors de laquelle les parties ont persisté dans leurs conclusions.

m. Dans son jugement du 19 décembre 2014, le Tribunal a notamment retenu que l'employeur, à qui la charge de la preuve de l'existence de justes motifs de résiliation immédiate incombait, n'avait pas établi que B_____ avait effectivement demandé à E_____ de prendre des photographies de la zone "EX". En présence des versions contradictoires de ses deux employés, A_____ aurait dû investiguer plus avant afin d'établir la véracité des faits. Elle n'avait pas donné à B_____ l'occasion de s'exprimer avant de lui signifier son licenciement et avait privilégié sans autre la version de E_____, violant ainsi son obligation de protéger la personnalité de son employé contre d'éventuelles accusations mensongères.

Il n'était par ailleurs pas établi que B_____ connaissait l'existence de la zone sécurisée en question, ni qu'il savait qu'il n'était pas permis d'y prendre des photographies.

La résiliation avec effet immédiat du 15 octobre 2013 n'était par conséquent pas justifiée.

n. Les arguments des parties devant la Cour seront examinés ci-après en tant que de besoin.

EN DROIT

- 1. 1.1** L'appel est dirigé contre une décision finale de première instance dans le cadre d'un litige portant sur une valeur litigieuse supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). Il a été introduit dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC) et respecte la forme prescrite (art. 130, 131 et 311 CPC).

Il est ainsi recevable.

1.2 L'appel peut être formé pour violation du droit et/ou constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). Le juge d'appel dispose d'un pouvoir de cognition complet et revoit librement les questions de fait comme les questions de droit. En particulier, il contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

- 2.** L'appelante fait grief au Tribunal d'avoir mal apprécié les preuves concernant la validité du congé avec effet immédiat. La version de E_____, entendu comme témoin, devait prévaloir sur celle de l'intimé, partie à la procédure. Compte tenu de la gravité des faits rapportés par E_____, l'on ne pouvait exiger de l'appelante des investigations supplémentaires sur la réalité de ceux-ci. Enfin, l'intimé avait eu l'occasion de faire valoir ses arguments le jour de son licenciement, mais il ne l'avait pas fait.

2.1 Selon l'art. 157 CPC, le Tribunal établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées.

Une preuve est considérée comme apportée lorsque le juge est convaincu de la réalité d'une allégation. Il doit être convaincu, d'un point de vue objectif, de l'existence du fait concerné. Cette existence ne doit cependant pas être établie avec certitude ; il suffit que d'éventuels doutes paraissent insignifiants. En revanche, la simple vraisemblance prépondérante que le fait allégué s'est bien produit ne suffit pas. La fonction de la règle concernant le degré de la preuve est d'aider à la réalisation du droit matériel dans le procès. Des exigences trop élevées, ou inégales, quant au degré de la preuve, ne sauraient faire échec à l'application du droit. La loi elle-même, d'une part, et la jurisprudence et la doctrine, d'autre part, admettent des exceptions à la règle de la preuve, dans lesquelles la vraisemblance prépondérante ou la simple vraisemblance sont considérées comme suffisantes. Elles reposent sur l'idée que les difficultés de preuve qui se présentent typiquement dans certaines situations ne doivent pas faire échec à la réalisation du droit (ATF 128 III 271 consid. 2b/aa, JdT 2003 I 606).

En matière d'appréciation des preuves, il y a arbitraire lorsque l'autorité ne prend pas en compte, sans aucune raison sérieuse, un élément de preuve propre à modifier la décision, lorsqu'elle se trompe manifestement sur son sens et sa portée, ou encore lorsque, en se fondant sur les éléments recueillis, elle en tire des constatations insoutenables (arrêt du Tribunal fédéral 4A_683/2010 du 22 novembre 2011 consid. 2.2; ATF 137 I 58 consid. 4.1.2; 136 III 552 consid. 4.2; 134 V 53 consid. 4.3; 129 I 8 consid. 2.1).

2.2 L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 1ère phrase CO). Doivent notamment être considérées 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 (art. 337 al. 2 CO).

Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. Les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 31 et les arrêts cités; arrêt du Tribunal fédéral 4A_397/2014 du 17 décembre 2014 consid. 3.1).

En particulier, un manquement au devoir de fidélité du travailleur peut constituer un juste motif de congé. En vertu de l'art. 321a al. 1 CO, le travailleur doit sauvegarder fidèlement les intérêts légitimes de son employeur: il doit s'abstenir d'entreprendre tout ce qui pourrait lui nuire économiquement (ATF 117 II 560 consid. 3a p. 561; ATF 138 III 67 consid. 2.3.5 p. 73 s.).

L'employeur doit notifier le licenciement immédiat dès qu'il connaît le juste motif dont il entend se prévaloir ou, au plus tard, après un bref délai de réflexion. Sauf circonstances particulières, ce délai est de deux à trois jours ouvrables à compter de la date à laquelle il a la preuve du manquement invoqué pour justifier la résiliation immédiate. Le délai de réflexion part de la connaissance des faits. Ceux-ci doivent préalablement être établis. Ainsi, dans la pesée des intérêts, les mesures de vérification l'emportent sur la nécessité d'une réaction rapide. Il convient de reconnaître à l'employeur la possibilité d'entreprendre de manière diligente les démarches propres à fonder sa conviction sur la réalité des faits, démarches qui peuvent comporter l'audition de l'intéressé et/ou de collègues. On ne peut exiger de l'employeur de prendre une décision tant que sa connaissance des faits est trop incertaine (WYLER/ HEINZER, Droit du travail, 2014, p. 591 et 592).

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 (art. 4 CC). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (arrêt du Tribunal fédéral 4A_397/2014 du 17 décembre 2014 consid. 3.1).

Il appartient à celui qui se prévaut de l'existence de justes motifs de prouver celle-ci (art. 8 CC) (WYLER/ HEINZER, op. cit., p. 571).

2.3 En l'espèce, c'est à juste titre que le Tribunal a considéré que l'appelante, qui avait la charge de la preuve sur ce point, n'a pas établi l'existence du juste motif de

résiliation immédiate dont elle se prévaut, à savoir le fait que l'intimé aurait demandé à un autre employé de la société de prendre des photographies de la zone "EX".

En effet, la force probante des déclarations de E_____, contestées par l'intimé, est affaiblie par le fait que celui-ci est l'employé de l'appelante. Ces déclarations ne sont en outre corroborées par aucun autre élément du dossier.

En tout état de cause, même dans l'hypothèse où l'appelante aurait démontré que l'intimé avait effectivement demandé à E_____ de prendre des photos de la zone en question, ce fait n'aurait pas justifié à lui seul un licenciement avec effet immédiat.

L'appelante ne pouvait se dispenser de donner l'occasion à l'intimé de se prononcer sur les allégations de son collègue avant de prendre la décision de licenciement avec effet immédiat et non uniquement après, comme elle l'a fait. La gravité de l'éventuelle faute commise par l'employé ne pouvait en effet être appréciée par l'appelante qu'après avoir d'une part vérifié s'il savait qu'il était interdit de prendre des photos de la zone concernée et, d'autre part, pris connaissance des raisons motivant cette requête.

A cet égard, aucun élément du dossier n'établit que l'intimé était au courant du fait qu'il était interdit de prendre des photographies de la zone "EX", dont l'intimé affirme qu'il ignorait même l'existence jusqu'au jour de son licenciement.

Il ressort par ailleurs des déclarations de la représentante de l'appelante devant le Tribunal que la décision de licenciement a été prise sans que la version des faits de l'intimé ait été préalablement recueillie et que celui-ci a été mis devant le fait accompli le 15 octobre 2013. A cet égard, le fait de savoir si l'intimé a effectivement ou non demandé, au moment de la notification de son licenciement, à être confronté à son accusateur est irrelevant, dans la mesure où il incombait à l'appelante d'éclaircir les faits avant de prendre la décision de licenciement et non au moment de sa communication à l'intéressé.

C'est par conséquent à bon droit que le Tribunal a considéré que l'appelante n'avait pas établi l'existence d'un juste motif de licenciement immédiat.

Les autres dispositions du jugement ne sont pas remises en cause en appel, de sorte que celui-ci sera intégralement confirmé.

3. La procédure est gratuite compte tenu de la valeur litigieuse en appel (art. 114 let. c CPC et 71 RTFMC).

Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 3 :**

A la forme :

Déclare recevable l'appel formé par A_____ contre le jugement JTPH/542/2014 rendu le 19 décembre 2014 par le Tribunal des Prud'hommes dans la cause C/26223/2013-3.

Au fond :

Confirme ce jugement.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Siégeant :

Madame Fabienne GEISINGER-MARIÉTHOZ, présidente; Monsieur Tito VILA, juge employeur, Monsieur Michel DE COTE, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

La présidente :

Fabienne GEISINGER-MARIÉTHOZ

La greffière :

Véronique BULUNDWE-LÉVY

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 15'000.- fr.