



E \_\_\_\_\_ SA

**Dom. élu:** Me B \_\_\_\_\_

Rue Sénebier 20

Case postale 166

1211 GENEVE 12

**Partie appelante**

Madame

T \_\_\_\_\_

Chemin de \_\_\_\_\_

1 \_\_\_\_\_

**Partie intimée**

**D'une part**

**D'autre part**

**ARRÊT**

du 5 janvier 2006

Mme Marguerite JACOT-DES-COMBES, présidente

MM. Eric DUFRESNE et Pierre CHEVALLEY, juges employeurs

MM. Bernard NICOLE et Georges SIGAUD, juges salariés

Mme Laurence LANG-BOILLAT, greffière d'audience

Par acte du 5 août 2005, E\_\_\_\_\_ SA appelle d'un jugement 4 juillet 2005, communiqué le lendemain, aux termes duquel le Tribunal des Prud'hommes, groupe 1, la condamne à payer à T\_\_\_\_\_ fr. 22'065 fr. 50 brut, plus intérêts à 5% l'an dès le 13 mai 2004 et 10'000 fr. net, l'invite à remettre à T\_\_\_\_\_ un certificat de travail conforme à l'art. 330a al. 1 CO, invite la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales, légales et usuelles, enfin déclare irrecevables ou infondées les autres conclusions des parties.

En substance, le Tribunal a considéré que la résiliation immédiate du contrat de travail de T\_\_\_\_\_ par l'appelante n'était pas fondée sur de justes motifs. Partant, l'employée avait droit au paiement de son salaire durant le délai de congé (ou fin avril 2004 compte tenu d'une incapacité de travail), en application de l'art. 337c al. 1 CO, soit à 12'298 fr. 65 brut. Elle pouvait également prétendre recevoir une participation de l'employeur à son assurance-maladie pour la période de décembre 2003 à avril 2004, soit 500 fr., le treizième salaire au prorata, soit 6'666 fr. 65, une indemnité pour vacances non prises de 2'600 fr. brut, enfin à une indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO de 10'000 fr. net, correspondant à 2 mois de salaire.

L'appelante conclut, ce jugement étant mis à néant, au rejet des prétentions financières émises par T\_\_\_\_\_ et reprend sa prétention reconventionnelle, tendant à la condamnation de T\_\_\_\_\_ à lui verser 100'000 fr. à titre de dommages-intérêts.

L'intimé conclut à la confirmation du jugement déféré.

### **EN FAIT**

- A. E\_\_\_\_\_ SA, société anonyme avec siège à A\_\_\_\_\_, a notamment pour but la création, la production, la fabrication et la commercialisation de produits d'horlogerie et de bijouterie. B\_\_\_\_\_, C\_\_\_\_\_ et E\_\_\_\_\_ en sont les administrateurs, le premier nommé avec signature individuelle et les seconds nommés avec signature collective à deux.

Elle est membre de l'Union des fabricants d'horlogerie de Genève Vaud et Valais (UFGVV), association signataire de la Convention collective de travail des industries horlogère et microtechnique suisses (ci après CCT),

E\_\_\_\_\_ SA exploite dans le canton une usine d'horlogerie, dont la direction opérationnelle était assurée, à l'époque des faits, par C\_\_\_\_\_ et E\_\_\_\_\_, qui prenaient ensemble les décisions. La direction administrative et financière de l'usine était quant à elle confiée à

F\_\_\_\_\_, porteur de procuration avec signature collective à deux, lequel était directement subordonné à C\_\_\_\_\_ et E\_\_\_\_\_.

A l'époque des faits, divers membres de la famille de E\_\_\_\_\_ étaient employés dans l'entreprise. Tel était en particulier le cas de G\_\_\_\_\_, cousin de E\_\_\_\_\_, de H\_\_\_\_\_, oncle de E\_\_\_\_\_ et de T\_\_\_\_\_, fille de H\_\_\_\_\_.

- B. Plus particulièrement, T\_\_\_\_\_, engagée par contrat du 22 août 2001 dès le 3 septembre 2001, était secrétaire et assistante informaticienne au département de la gestion du stock.

Son contrat de travail prévoit un salaire mensuel brut de 4'000 fr., payable treize fois l'an, 5 semaines de vacances par année et un délai de résiliation de deux mois dès la seconde année de service. De plus, après trois ans d'emploi, l'employée avait droit au versement de son salaire durant trois mois en cas de maladie ou d'accident; elle devait être assurée par l'employeur contre la perte de gain en cas de maladie, pour une indemnité journalière de 80% du salaire dès le 7<sup>ème</sup> jour d'incapacité de travail, durant 730 jours dans une période de 900 jours, le salaire à 100% étant dû dans la période de trois mois indiquée précédemment.

Une clause de loyauté et de discrétion interdit notamment à l'employée d'utiliser le know-how de la société, à n'importe quel moment, au cours et après la fin du contrat, sans limitation de durée ou de territoire, à des fins personnelles ou pour le compte de tiers.

Dès le 1<sup>er</sup> août 2003, son salaire mensuel brut a été porté à 5'000 fr., payable treize fois l'an.

T\_\_\_\_\_ est membre de la \_\_\_\_\_, association signataire de la CCT susmentionnée.

- C. T\_\_\_\_\_ était hiérarchiquement subordonnée à H\_\_\_\_\_, puis, après le licenciement de ce dernier, survenu en août 2003, à I\_\_\_\_\_.

Il entrait en particulier dans ses attributions d'établir et de tenir à jour la liste des montres produites. En revanche, la liste des montres vendues était informatiquement tenue par J\_\_\_\_\_.

T\_\_\_\_\_ n'avait ainsi pas accès au listing des montres vendues (tém. F\_\_\_\_\_).

G\_\_\_\_\_, responsable informatique, disposait en revanche d'un accès technique à toutes les données de l'entreprise, dont il ne devait cependant

user que pour effectuer les tâches de programmation et de réparation qui étaient les siennes.

Tant C\_\_\_\_\_ que E\_\_\_\_\_ avaient le droit de recevoir et consulter toutes les données de l'entreprise, en particulier le listing informatique des ventes tenu par J\_\_\_\_\_ et celui des montres produites tenu par T\_\_\_\_\_; pour ce faire, il lui suffisait de s'adresser à F\_\_\_\_\_, ou à J\_\_\_\_\_, respectivement T\_\_\_\_\_ (décl. F\_\_\_\_\_; tém. K\_\_\_\_\_).

Aucune directive n'a été donnée au personnel par l'appelante, au sujet de la procédure à suivre pour faire circuler des informations dans l'entreprise, en particulier s'agissant de renseignements fournis à C\_\_\_\_\_ et E\_\_\_\_\_ par les employés (CAPH/177/2005, dont l'appelante a connaissance).

E. Dès avril 2003, des dissensions importantes ont opposé E\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_, en particulier au sujet de la conduite des affaires de la société.

En juin 2003, E\_\_\_\_\_ a procédé au déménagement de son bureau et n'est plus revenu dans les locaux de l'entreprise, sans toutefois démissionner de son poste et directeur et d'administrateur.

Le personnel a été informé des dissensions entre E\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_ en août 2003. Toutefois, certains membres du personnel en avaient connaissance dès mai 2003, E\_\_\_\_\_ – lequel conservait ses fonctions de directeur - leur ayant demandé à recevoir divers renseignements concernant la marche des affaires.

Après le début desdites dissensions, aucune directive n'a été émise dans l'entreprise au sujet des renseignements pouvant ou ne pouvant pas être communiqués à E\_\_\_\_\_, ou encore au sujet des procédures à suivre si E\_\_\_\_\_ ou C\_\_\_\_\_ demandaient des renseignements aux membres du personnel. En particulier, il n'a pas été prévu que toute demande de renseignements émanant de E\_\_\_\_\_ devait être soumise au préalable à C\_\_\_\_\_ et/ou F\_\_\_\_\_, ou à tout le moins portée à leur connaissance. Plus spécifiquement, aucune directive sur le sujet n'a été donnée à T\_\_\_\_\_ (CAPH/177/2005; décl. F\_\_\_\_\_; tém. L\_\_\_\_\_).

F. En mai 2003, E\_\_\_\_\_ a demandé à G\_\_\_\_\_ de lui fournir la liste des montres vendues et de remettre cette liste, sous forme informatique, à H\_\_\_\_\_, alors responsable de la production des montres. C'est le lieu de préciser que E\_\_\_\_\_ disposait déjà d'une telle liste, qui lui avait été remise en version papier, sur sa demande, par

J\_\_\_\_\_. G\_\_\_\_\_ s'est exécuté, pénétrant l'ordinateur de sa collègue J\_\_\_\_\_ au moyen du code d'accès de cette dernière dont il avait connaissance et copiant les données demandées par E\_\_\_\_\_ sur CD-ROM (cf. CAPH/177/2005 précité).

E\_\_\_\_\_ a fait une seconde demande de même nature à G\_\_\_\_\_ dans la seconde quinzaine du mois d'août 2003, demande qui a été rappelée à G\_\_\_\_\_ par T\_\_\_\_\_ (tém. G\_\_\_\_\_), à une date qui ne résulte pas avec précision du dossier. G\_\_\_\_\_, qui a agi de la même manière que précédemment, a alors remis à H\_\_\_\_\_ le CD-ROM contenant la liste des montres vendues, conformément aux instructions reçues de E\_\_\_\_\_.

Au dire de T\_\_\_\_\_, la liste ainsi fournie à E\_\_\_\_\_ était plus complète que celle qu'il avait précédemment reçue de J\_\_\_\_\_.

T\_\_\_\_\_ a ensuite, au domicile de H\_\_\_\_\_, imprimé sur papier la liste des montres vendues à la demande et à l'attention de E\_\_\_\_\_, très vraisemblablement à fin octobre 2003.

Elle avait par ailleurs déjà remis à E\_\_\_\_\_ la liste des montres produites, après avoir sollicité, pour ce faire, l'accord de son supérieur I\_\_\_\_\_.

E\_\_\_\_\_ a confirmé par attestation écrite du 27 février 2004 que T\_\_\_\_\_ avait agi sur ses instructions et que son activité s'inscrivait « de manière nominale au processus de travail qui était le sien et en vigueur depuis de nombreuses années », les documents lui étant remis « selon sa volonté soit en main propre, soit par l'intermédiaires de tierces personnes ».

Pour expliquer cette démarche, T\_\_\_\_\_ a déclaré qu'il avait été constaté que certaines montres portaient le même numéro, ce qui n'aurait pas dû se produire. C'est le lieu de préciser que pour ces faits (affaire dite « M\_\_\_\_\_ »), E\_\_\_\_\_ SA a déposé une plainte pénale dans le canton de Neuchâtel. Pour vérifier l'existence de doublons, E\_\_\_\_\_ souhaitait comparer la liste des montres produites avec celles des montres vendues, mais n'arrivait pas à obtenir cette dernière, il avait ainsi demandé à G\_\_\_\_\_ de la lui remettre. Elle-même était sans succès intervenue auprès de J\_\_\_\_\_ pour obtenir la liste des montres vendues (tém. L\_\_\_\_\_)

G. F\_\_\_\_\_ a appris ce qui précède au reçu, le 28 novembre 2003, des déclarations faite par T\_\_\_\_\_ et ténorisées dans un procès-verbal d'instruction, dressé dans le cadre de la plainte pénale susmentionnée, instruite dans le canton de Neuchâtel.

H. Par courrier du 1<sup>er</sup> décembre 2003, E\_\_\_\_\_ SA a résilié avec effet immédiat le contrat de travail de T\_\_\_\_\_, motivant sa décision par le fait qu'elle venait d'apprendre que son employée avait transmis des documents confidentiels à des tiers. Elle a également, le même jour, licencié G\_\_\_\_\_ avec effet immédiat.

Ce même jour, E\_\_\_\_\_ SA a déposé plainte pénale contre G\_\_\_\_\_ et T\_\_\_\_\_ pour soustraction de données, violation du secret commercial, violation de la loi contre la concurrence déloyale, de la loi sur les brevets et de la loi sur les designs. Cette plainte a ultérieurement été classée par les autorités pénales genevoises, pour défaut de prévention, les renseignements ayant été communiqués à E\_\_\_\_\_, lequel ne pouvait être qualifié de tiers.

Entendue par le Juge d'instruction genevois le 10 mars 2004 à la suite de cette plainte, T\_\_\_\_\_ a confirmé qu'elle avait transmis divers renseignements et documents à E\_\_\_\_\_ à la demande de ce dernier et du frère de ce dernier, N\_\_\_\_\_. En particulier, elle avait sans succès demandé à J\_\_\_\_\_ la liste des montres vendues, afin de vérifier l'existence de « doublons ». Elle a admis avoir demandé à G\_\_\_\_\_ d'établir un CD-ROM contenant les fichiers de J\_\_\_\_\_, à l'attention de E\_\_\_\_\_ et sur instructions de ce dernier. Elle estimait n'avoir rien fait de mal, agissant sur instructions de son patron.

I. Le 11 décembre 2003, T\_\_\_\_\_ s'est opposée à son licenciement.

J. T\_\_\_\_\_ a été en arrêt maladie du 18 novembre 2003 au 16 février 2004. Elle a perdu l'enfant qu'elle portait quinze jours après son licenciement, sans toutefois qu'il soit établi que ce fait soit en relation de causalité avec son licenciement.

K. Par demande parvenue au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 13 mai 2004, T\_\_\_\_\_ a assigné E\_\_\_\_\_ SA en paiement de fr. 65'086.25, plus intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 13 mai 2004, somme se décomposant comme suit :

- fr. 13'000.- à titre de salaire durant le délai de congé (soit jusqu'à fin avril 2003), participation à l'assurance-maladie incluse;
- fr. 30'000.- à titre d'indemnité pour congé abusif (soit six mois de salaire);
- fr. 7'586.25 à titre d'indemnité vacances et de treizième salaire au prorata pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2003 au 30 avril 2004;
- fr. 15'000.- à titre d'indemnité pour tort moral.

A l'appui de sa demande, elle a fait valoir qu'elle avait agi sur instructions de E\_\_\_\_\_, qui était son supérieur, et que le congé immédiat était dès lors injustifié.

E\_\_\_\_\_ SA a conclu au rejet de la demande. A ses yeux, la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail de T\_\_\_\_\_ était justifiée, celle-ci ayant agi de manière contraire à son devoir de fidélité et son comportement étant susceptible d'être poursuivi pénalement, en remettant à son père la liste des montres vendues, obtenue par un procédé indélicat. C'étaient les moyens employés qui justifiaient le licenciement. A titre reconventionnel, elle a réclamé la condamnation de la demanderesse à lui payer fr. 100'000.- avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> décembre 2003 à titre de dommages intérêts.

Le Tribunal des Prud'hommes a procédé à l'instruction écrite de la cause et à l'audition des parties et de plusieurs témoins. Les parties l'ont par ailleurs tenu informé de l'issue de la procédure pénale diligentée à Genève pour soustraction de données. Il a renoncé à l'audition de E\_\_\_\_\_, considérant que les déclarations de celui-ci ne seraient pas de nature à modifier sa conviction.

L. Sur quoi fut rendu le jugement présentement querellé.

En substance, les premiers juges ont considéré que T\_\_\_\_\_, même si son comportement n'était pas exempt de reproches, n'avait pas violé son devoir de fidélité en remettant la liste des montres vendues, puisqu'elle avait agi sur instructions de E\_\_\_\_\_, lequel était son supérieur, sa situation étant au demeurant difficile, puisque les deux « patrons » de l'entreprise se livraient une lutte génératrice de tensions. Elle pouvait ainsi prétendre à son salaire, y compris la participation à l'assurance-maladie, jusqu'à l'expiration du délai de congé, soit fin avril 2004 compte tenu de son incapacité de travail, ainsi qu'au treizième salaire et à une indemnité vacances au pro rata temporis. Ayant subi un licenciement brutal dans des circonstances pénibles, elle pouvait prétendre à une indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO de deux mois de salaire. En revanche, elle ne pouvait prétendre ni à une indemnité au sens de l'art. 336a CO, le congé n'était pas abusif, ni à une indemnité pour tort moral. La demande reconventionnelle de la défenderesse était quant à elle soit irrecevable, soit infondée.

Devant la Cour, l'appelante reproche aux premiers juges une motivation insuffisante, une appréciation arbitraire des preuves, en particulier s'agissant de la portée de l'issue de la procédure pénale genevoise sur la procédure civile, enfin une violation de l'art. 337 CO. Sur le fond, elle maintient et développe son argumentation de première instance, s'agissant du caractère justifié du congé; elle fait en outre valoir que T\_\_\_\_\_ avait reçu, pour deux mois et demi, une participation à l'assurance-maladie, en tant qu'elle avait perçu des indemnités de l'assurance perte de gain. Compte tenu de la durée du délai de

congé, elle pouvait prendre ses vacances en nature. Enfin, le dommage dont l'appelante réclame la réparation à titre reconventionnel est consécutif à la perte de l'image qu'elle a subie, la presse s'étant largement fait l'écho de l'affaire dite des « doublons ».

L'intimée a conclu à la confirmation du jugement, maintenant qu'aucune faute ne pouvait lui être reprochée, puisqu'elle avait agi sur instruction de E\_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ et se référant, pour le surplus, à la motivation du jugement entrepris.

Les arguments soulevés par les parties seront repris pour le surplus ci-après dans la mesure utile.

### **EN DROIT**

1. L'appel a été interjeté dans le délai utile et suivant la forme prescrite. Il est dès lors recevable.

La cognition de la Cour d'appel est complète.

2. A juste titre, les parties, membres d'associations contractantes, ne contestent pas qu'en application de l'art. 356 CO, leurs rapports sont soumis à la Convention collective de travail des industries horlogères et microtechnique suisses (ci-après CCT).
3. La Cour d'appel disposant d'une cognition complète, procède à une nouvelle appréciation des preuves et sa motivation vient se substituer à celle des premiers juges, ce qui rend sans objet les griefs de l'appelante tirés d'une motivation insuffisante et d'une appréciation arbitraire des preuves. Au demeurant, le jugement de première instance contient une motivation suffisante, contrairement à ce que soutient l'appelante. Il résulte en effet clairement du jugement entrepris pourquoi les premiers juges ont retenu que le comportement de l'intimée n'était pas sans reproche, mais qu'il fallait tenir compte du fait qu'elle avait agi sur instruction de son supérieur, alors que des tensions existaient dans l'entreprise. Une telle motivation, même succincte, est suffisante et respecte le droit d'être entendu de l'appelante.
4. L'appelante conteste le caractère injustifié du congé immédiat du 1<sup>er</sup> décembre 2003.
  - 4.1 Selon l'art. 337 al. 1 et 2 CO, s'il existe de justes motifs, l'employeur et l'employé

peuvent, en tout temps, résilier immédiatement le contrat de travail qui les lie. Sont notamment considérés comme justes motifs toutes circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné congé la continuation des rapports de travail. En d'autres termes, les faits invoqués à l'appui d'une résiliation avec effet immédiat doivent être propres à détruire les rapports de confiance entre les parties, au point que la continuation du contrat ne puisse plus être exigée (ATF 112 II 41, 108 II 301; 104 II 28).

La résiliation avec effet immédiat présentant un caractère exceptionnel, il y a de ne l'admettre qu'avec retenue et seulement si le rapport de confiance entre l'employeur et l'employé est totalement détruit (STREIFF/VON KAENEL op. cit. ad art. 337 no 2 et 3). Le juge apprécie librement si les faits allégués sont constitutifs d'un juste motif de résiliation (art. 337 a/ CO). Il doit tenir compte de l'ensemble des circonstances (art. 4 CC), notamment des antécédents, de la situation et de la responsabilité de l'employé, de la nature et de la durée des rapports contractuels, du genre et de la gravité des reproches formulés (ATF 127 III 351 consid. 4a et réf. citées). Les manquements sans gravité particulière ne peuvent aboutir à une résiliation avec effet immédiat qu'après un avertissement resté sans effet (ATF 117 II 73 cons. 3; 562 cons. 3b; 116 II 150 cons. 6a/ et réf. citées).

Le rapport de confiance est à la base du contrat de travail; ainsi, une violation par le travailleur de son devoir de fidélité peut légitimer la cessation immédiate des rapports de travail (ATF 127 III 86).

- 4.2 A l'appui de sa position, l'appelante fait valoir que T\_\_\_\_\_ savait que la liste des montres vendues était hautement confidentielle, protégée par un mot de passe, et qu'elle n'y avait pas accès; qu'elle savait également que pour en obtenir copie, il fallait s'adresser au responsable de leur traitement, ce qu'elle n'avait pas fait, ni en son nom, ni au nom de E\_\_\_\_\_; qu'elle s'était introduite dans le serveur informatique de la responsable de ces données (soit J\_\_\_\_\_) par l'intermédiaire d'un membre de sa famille disposant d'un accès informatique pourtant exclusivement destiné à la maintenance, ceci sans en avoir informé quiconque; enfin qu'elle avait agi sur instructions de son père, H\_\_\_\_\_, alors que ce dernier avait été licencié. Ce faisant, elle avait violé son devoir de fidélité, détruisant entièrement la confiance de son employeur.
- 4.3 En l'espèce, T\_\_\_\_\_, responsable en particulier de la tenue de la liste des montres en production, avait indubitablement connaissance du caractère confidentiel et sensible des données contenues dans la liste des montres vendues. Elle savait également qu'elle n'avait pas un accès direct à ladite liste, puisqu'elle déclare elle-même l'avoir réclamée en vain à J\_\_\_\_\_, qui était chargée de l'établissement de ces données.

L'appelante lui reproche toutefois à tort d'avoir organisé, avec G\_\_\_\_\_, une soustraction de données dans le but de porter

préjudice à son employeur. T\_\_\_\_\_ s'est en effet contentée de transmettre (ou de rappeler) à G\_\_\_\_\_ la demande de E\_\_\_\_\_, qui souhaitait que ce dernier lui fasse parvenir la liste des montres vendues tenue par J\_\_\_\_\_, puis à faire un tirage papier de ladite liste, remise sur un support informatique par G\_\_\_\_\_ à H\_\_\_\_\_ sur instructions de E\_\_\_\_\_. La procédure pénale instruite à Genève n'a pas permis d'établir que ces renseignements, confidentiels par leur essence, aient été communiqués à des tiers et les autorités pénales genevoises n'ont retenu à l'encontre de T\_\_\_\_\_ aucun acte à connotation pénale. La procédure civile ne contient par davantage d'éléments permettant de retenir que la liste des montres vendues aurait été remise à d'autres personnes qu'à E\_\_\_\_\_, lequel l'avait sollicitée, et cela même s'ils ont « transité » par le domicile et/ou les mains de H\_\_\_\_\_. Il n'est en particulier pas établi, contrairement à ce que l'appelante soutient, que l'intimée aurait agi sur instruction de H\_\_\_\_\_, ou encore que celui-ci ou N\_\_\_\_\_ auraient pris connaissance de la liste des montres vendues avant qu'elle ne soit remise à E\_\_\_\_\_. Aucun élément du dossier ne permet enfin de retenir que T\_\_\_\_\_ aurait agi dans un but personnel ou dans celui de porter préjudice à son employeur et rien ne vient contrebalancer ses explications, suivant lesquelles la liste des montres vendues était nécessaire à E\_\_\_\_\_ pour vérifier, en la comparant avec le listing des montres produites, l'existence (ou l'inexistence) de montres portant le même numéro (ou doublons).

Il ne peut en outre être reproché à T\_\_\_\_\_ de n'avoir pas informé son supérieur hiérarchique de la demande de E\_\_\_\_\_, en l'absence de toute directive imposant un tel mode de faire aux employés confrontés, entre le printemps et l'automne 2003, à des demandes de renseignements de la part de E\_\_\_\_\_. Il peut en revanche lui être reproché d'avoir effectué un tirage papier du CR-ROM transmis par G\_\_\_\_\_ au domicile de H\_\_\_\_\_, alors que le contrat de travail de ce dernier avait été résilié, et d'avoir laissé le soin à ce dernier de transmettre ce document à E\_\_\_\_\_, au lieu de le remettre elle-même directement à celui-ci.

Ce reproche doit toutefois être très tempéré par le fait que T\_\_\_\_\_ agissait sur instructions de E\_\_\_\_\_ (ce que celui-ci a confirmé par écrit dans une attestation qui n'avait pas à être confirmé sous serment, E\_\_\_\_\_ ne pouvant être entendu comme témoin, en raison de sa qualité d'administrateur de l'appelante), qui était à l'époque administrateur de l'appelante et qui avait des fonctions dirigeantes dans l'entreprise. Sur le sujet, l'appelante ne saurait d'ailleurs être suivie, lorsqu'elle soutient qu'en l'occurrence, E\_\_\_\_\_ agissait non pour le compte de l'entreprise, mais dans la défense de ses propres intérêts. En effet, la comparaison du listing des montres produites avec celui des montres vendues était de nature à prouver, respectivement à infirmer l'existence de « doublons », ce qui était précisément propre à garantir les intérêts de l'entreprise, en confirmant ou infirmant

l'existence d'une éventuelle fraude, dont elle aurait pu être victime de la part d'un dirigeant, d'un employé, voire d'un tiers.

Il doit en outre être tenu compte du fait qu'aucune instruction précise n'avait été donnée aux employés, en été 2003 et nonobstant le conflit qui opposait E\_\_\_\_\_ à C\_\_\_\_\_, sur l'attitude à adopter et la procédure à suivre en cas de demandes de renseignements émanant de l'un ou de l'autre des deux dirigeants de l'entreprise. L'appelante ne peut ainsi reprocher à son employée de n'avoir pas suivi « la voie normale », n'en ayant formellement instauré aucune, et elle ne peut s'en prendre à elle-même de n'avoir pas donné à ses employés d'instructions précises sur le sujet.

Les actes que l'appelante reproche à T\_\_\_\_\_ ne sont enfin pas équivalents à ceux de l'espèce qu'elle cite (CAPH du 9.12.1998, cause C/5264/98-6), dans laquelle il était reproché à un employé d'avoir pénétré dans le bureau de son supérieur et de lui avoir dérobé ses clefs, dans le but de faire pression sur lui pour obtenir des décomptes horaires auxquels il avait par ailleurs le droit d'accéder.

Dans ces conditions, les premiers juges ont retenu avec raison que si l'attitude de T\_\_\_\_\_ n'était pas exempte de reproches, elle ne justifiait pas une résiliation du contrat de travail avec effet immédiat sans avertissement préalable.

A l'instar des premiers juges, la Cour retient dès lors que le licenciement immédiat du 1<sup>er</sup> décembre 2003 n'est pas justifié.

5. Ainsi que l'ont retenu les premiers juges, T\_\_\_\_\_ peut dès lors prétendre recevoir son salaire, participation à l'assurance maladie comprise, jusqu'à l'expiration du délai ordinaire de congé, en application de 337c al. 1<sup>er</sup> CO).

Les premiers juges ont considéré que ledit délai de congé, fixé contractuellement à deux mois, expirait à fin avril 2004, compte tenu de l'incapacité de travail de l'employée du 18 novembre au 16 février 2003, conclusion qui n'est pas contestée au stade de l'appel. Compte tenu du délai de protection de trois mois instauré par l'art. 336c al. 1 litt. b in fine CO et du délai de congé de deux mois, le délai ordinaire de congé venait à échéance au 30 avril 2004, comme retenu par les premiers juges.

Les calculs auxquels ceux-ci se sont livrés s'agissant du salaire dû pendant le délai de congé ne sont enfin pas contestés. Ils sont exacts. Les premiers juges ont ainsi avec raison retenus que l'appelante était tenue à verser à T\_\_\_\_\_ fr. 12'298.85 brut, avec intérêts à 5% l'an dès le 13 mai 2004, le dies quo des intérêts n'étant pas l'objet de contestation en appel.

6. L'appelante conteste la participation à l'assurance-maladie, allouée à hauteur de 500 fr. par les premiers juges en application de l'art. 23.1 CCT, faisant valoir que les indemnités journalières versées par l'O\_\_\_\_\_ pendant deux mois et demi tiennent déjà compte du montant payé à ce titre. Elle ne produit toutefois aucun document dont il résulterait que, comme elle le soutient, le salaire assuré tiendrait compte de la participation de l'employeur à l'assurance-maladie.

Le jugement entrepris sera dès lors confirmé sur ce point également.

7. Les premiers juges ont encore condamné l'appelante à verser à l'intimée fr. 6'666.65 (fr. 5'000.- x 16/12), plus intérêts à 5 % l'an dès le 13 mai 2004 à titre de treizième salaire pour l'année 2003 et la période du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril 2004 au pro rata temporis, retenant que le treizième salaire avait été versé pour la période antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2003 seulement.

L'appelante ne critique pas ce point du jugement dans son acte d'appel; en particulier, elle ne conteste ni son obligation de verser le salaire de l'intimé treize fois l'an, tant en application du contrat de travail que de la CCT applicable aux rapports entre les parties, ni le calcul opéré par les premiers juges.

Le montant alloué est justifié au regard de l'art. 337 al. 1 CO et le jugement attaqué sera confirmé sur ce point.

8. Les premiers juges ont enfin condamné l'appelante à verser à l'intimée fr. 2'600.- brut (fr. 250.- par jour, x 2.08 jours x 5 mois), plus intérêts à 5 % l'an dès le 13 mai 2004, à titre d'indemnités pour vacances non prises en nature.

L'appelante conteste devoir verser quelque indemnité que ce soit à ce titre. Elle fait valoir que, le contrat de travail étant « prolongé » jusqu'à fin avril 2004, l'intimée disposait de suffisamment de temps pour prendre ses vacances en nature.

Les premiers juges ont sur le sujet rappelé avec raison que le travailleur malade ou accidenté pendant ses vacances a droit au remplacement de celles-ci (AUBERT, Quatre cents arrêts sur le contrat de travail, n. 137 et 138; STREIFF/VON KAENEL, Arbeitsvertrag, n. 6 *ad* art. 329a CO, p. 226).

Ils ont ensuite retenu que, le délai de congé étant inférieur à 3 mois, il ne pouvait être exigé de T\_\_\_\_\_ qu'elle prenne ses vacances en nature durant cette période. Ce raisonnement est inexact. En effet, en cas de licenciement immédiat injustifié, le contrat prend fin en fait et en droit immédiatement et le délai de congé n'existe tout simplement pas. Ainsi, dans une telle hypothèse, les vacances non prises au jour de la fin du contrat doivent être payées en application de l'article 339 CO, sauf exceptionnellement en cas d'indemnisation couvrant une longue période, circonstance non réalisée en l'espèce (ATF 117 II 270).

L'intimée peut ainsi prétendre à une indemnité pour les vacances non prises, sans qu'il soit nécessaire d'examiner si elle pouvait ou non prendre son solde de vacances durant la période du 1<sup>er</sup> décembre 2003 au 30 avril 2004.

Pour calculer le montant dû à ce titre, les premiers juges ont pour le surplus fait application à juste titre de l'art. 19 CCT et leur calcul est correct.

9. Les premiers juges ont alloué un montant de 10'000 fr. net à l'intimée, correspondant à deux mois de salaire, à titre d'indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO.

Les relations de travail ont duré un peu plus de deux ans. Les motifs invoqués à l'appui du licenciement immédiat étaient dépourvus de consistance, l'appelante reprochant sans fondement à l'intimée d'avoir soustrait et transmis à des tiers, dans le but de lui porter préjudice, des données sensibles et lui a imputé un comportement pénalement répréhensible, alors même qu'elle savait que celle-ci avait agi sur instructions de E \_\_\_\_\_, qui était l'un de ses deux principaux dirigeants. Enfin, la faute de T \_\_\_\_\_, qui s'est conformée aux instructions de E \_\_\_\_\_, doit être qualifiée de légère.

Dans ces conditions, l'indemnité de deux mois de salaire arrêtée par les premiers juges est adéquate et sera confirmée.

10. L'intimée ne conteste pas le jugement entrepris, en tant qu'il lui refuse l'indemnité pour tort moral réclamée, ce qui dispense la Cour de revoir cette question.
11. L'appelante reprend enfin devant la Cour d'appel ses prétentions reconventionnelles, tendant à la condamnation de l'intimée à lui verser 100'000 fr. à titre de dommages-intérêts.

Sur le sujet, les premiers juges ont rappelé les principes applicables et la Cour entend se référer à leurs considérants, qu'elle fait siens.

Ils ont retenu avec raison que l'appelante n'avait prouvé l'existence d'aucun dommage. Pas plus en appel qu'en première instance, elle n'a produit de document comptable permettant de justifier sa demande.

Devant la Cour, l'appelante fait certes valoir qu'en raison de l'activité reprochée à T \_\_\_\_\_, elle a dû exposer d'importants frais d'avocat et qu'elle a subi une grave atteinte à son image, la presse s'étant largement fait l'écho du prétendu système de production de montres parallèle, découlant selon elle de la liste de doublons établie par E \_\_\_\_\_, ternissant ainsi son image

auprès du public, atteinte qui selon elle est d'autant plus grave que sa clientèle est prestigieuse et que la rumeur se répand rapidement dans ce genre de clientèle.

L'appelante ne produit aucun document établissant la quotité des honoraires d'avocat qu'elle soutient avoir exposés. Elle échoue à démontrer que T\_\_\_\_\_ aurait communiqué à des tiers, et en particulier à la presse, quelque renseignement que ce soit sur son activité, et plus spécifiquement la liste des montres vendues dont elle a tiré une copie papier à l'attention de E\_\_\_\_\_. Elle échoue également à démontrer que les articles parus dans la presse et qui ont relaté de manière abondante le conflit opposant, en 2003, C\_\_\_\_\_ et E\_\_\_\_\_, sont de quelque manière que ce soit consécutifs à des renseignements fournis par T\_\_\_\_\_, en particulier au sujet de la liste en question. Ces articles, à leur lecture, semblent d'ailleurs avoir été le plus souvent alimentés par des renseignements fournis à la presse par C\_\_\_\_\_ et E\_\_\_\_\_ eux-mêmes, respectivement par leurs avocats.

L'appelante échoue, partant, à établir le lien de causalité qui existerait entre le préjudice d'image qu'elle dit avoir subi et l'activité reprochée à T\_\_\_\_\_.

Les conclusions reconventionnelles de l'appelante ont ainsi à juste titre été rejetées par les premiers juges.

12. Les considérants qui précèdent conduisent à la confirmation du jugement entrepris.

L'appelante, qui succombe intégralement, supportera les frais d'appel.

Il ne sera alloué aucun dépens, les parties n'ayant pas plaidé de manière téméraire.

### **PAR CES MOTIFS**

La Cour d'appel des prud'hommes, groupe 1,

#### **A la forme :**

Reçoit l'appel interjeté par E\_\_\_\_\_ SA à l'encontre du jugement TRPH/528/2005 rendu le 4 juillet 2005 par le Tribunal des Prud'hommes, groupe 1, dans la cause C/9988/2004-1.

#### **Au fond :**

Confirme ce jugement.

Dit que l'émolument d'appel de 2'200 fr. versé par E \_\_\_\_\_ SA  
est acquis à l'Etat.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

La greffière de juridiction

La présidente