

*Jugement*

## Délai de réflexion pour un congé immédiat

Selon les circonstances, un délai de réflexion de 1 à 3 jours est estimé approprié entre la connaissance des faits et la résiliation du contrat. Lorsque la résiliation immédiate est injustifiée, le juge peut accorder une indemnité en plus de ce que l'employé aurait gagné si le congé avait été donné normalement.

### Faits

X. SA est une société dont le but social est l'exploitation d'une pharmacie et parfumerie. A. a travaillé pour X. depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2007 en qualité d'assistante en pharmacie diplômée. Le contrat de travail était résiliable par chacune des parties moyennant un délai de congé de deux mois.

Le 16 novembre 2009, X. a résilié le contrat de travail qui le liait à A. pour le 30 novembre 2009. Le motif de ce licenciement ordinaire était les difficultés financières rencontrées par la société. A. a été libérée de son obligation de travailler à compter du même jour.

### Extraits des considérants

4. L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1<sup>er</sup> CO). 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 la congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO).

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive

Selon la jurisprudence, 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 en dépit d'un ou de plusieurs avertissements.

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. La durée dépend des circonstances, mais un délai de un à trois jours ouvrables est présumé approprié. Un délai supplémentaire n'est accordé à celui qui entend résilier le contrat que lorsque les circonstances particulières du cas concret exigent d'admettre une exception à cette règle. Le fardeau de la preuve que la résiliation est intervenue à temps incombe à la partie qui résilie (art. 8 CC).

Le juge apprécie librement s'il existe des 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.

Il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'en établir l'existence (art. 8 CC).

En l'occurrence, X. a, dans un premier temps, résilié les rapports de travail le 16 novembre 2009, avec effet au 30 novembre 2009, invoquant des difficultés financières. Dans un second temps, elle a licencié A. avec effet immédiat en date du 30 novembre 2009 au motif que cette dernière s'était octroyé sans droit, et à de répétées reprises, un rabais de 40 pour cent sur de nombreux produits de parfumerie. Par la suite, X. aurait en outre constaté que A. avait acheté trop de produits pour couvrir uniquement une consommation personnelle et qu'elle avait annulé des ventes immédiates.

Les reproches soulevés par X. ne sauraient être considérés dans le cas présent comme des motifs suffisants justifiant



le licenciement immédiat de A. D'une part, ils ne sont pas suffisamment graves pour induire la perte irrémédiable du rapport de confiance entre les parties. D'autre part, et surtout, aucun d'entre eux n'a été démontré à satisfaction de droit. En effet, aucun élément du dossier n'est venu corroborer la thèse avancée par X. Bien au contraire, les enquêtes ont permis d'établir que le personnel de la pharmacie pouvait bénéficier d'un rabais de 40 pour cent, parfois même supérieur, notamment lors de la liquidation de produits ou encore lorsque ce rabais était proposé aux consommateurs. Il n'y avait pas de limite mensuelle pour ce type d'achat et les employés pouvaient également acheter des produits pour leurs proches. Quant aux problèmes liés au stock de la pharmacie, il ressort des témoignages qu'il n'y avait pas de code sécurisé pour entrer dans le système et que le stock était géré conjointement par tous les employés. De plus, même après le départ de A., des témoins ont confirmé la persistance d'erreur dans le stock de la pharmacie.

S'agissant plus particulièrement des autres griefs reprochés à A., soit de l'abus de confiance et du vol, le Tribunal de céans relèvera que le Ministère public a classé la plainte pénale de l'employeur. Ladite autorité a notamment estimé que les reproches formulés par X. ne remplitaient pas les éléments constitutifs d'une infraction pénale.



Illustration: Livia Lüthi

Au vu de ce qui précède, le licenciement immédiat de A. n'était pas justifié.

**5.** A. réclame 9000 francs au titre du salaire auquel elle aurait eu droit si les rapports de travail avaient pris fin de manière ordinaire.

Lorsque la résiliation immédiate du contrat est injustifiée, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin l'expiration du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée (art. 337c al. 1<sup>er</sup> CO).

L'article 337c al 1<sup>er</sup> CO fait naître une créance en dommages-intérêts: le contrat de travail prend fin en fait et en droit et le travailleur a en conséquence droit à son salaire, aux vacances, remplacées par des prestations en argent, et à la compensation des autres avantages résultant du contrat de travail, tels que les gratifications ou autres indemnités de départ.

A teneur de l'article 335c al, 1<sup>er</sup> CO, après le temps d'essai, le délai de congé est d'un mois pour la fin d'un mois; il est de deux mois si les rapports de travail ont duré deux ans et plus.

En principe, le salaire alloué judiciairement au travailleur est un salaire brut. Le droit fédéral offre deux solutions au juge: ou bien il alloue un montant brut et opère préjudiciellement le calcul des cotisations d'assurances sociales à déduire; ou bien il alloue un montant brut et, sans en opérer le calcul, mentionne

expressément que ce montant sera réduit des cotisations d'assurances sociales du travailleur.

En l'espèce, la fin immédiate des rapports de travail n'était pas justifiée. La travailleuse a été engagée le 1<sup>er</sup> novembre 2007. Lors du licenciement immédiat prononcé le 30 novembre 2009, elle se trouvait dans sa troisième année de service et était donc au bénéfice d'un délai de congé de deux mois pour la fin d'un mois. Son contrat de travail aurait dû prendre fin le 31 janvier 2009, dans la mesure où la demanderesse avait été préalablement licenciée de manière ordinaire le 19 novembre 2009.

A. aura dès lors droit à l'intégralité de son salaire jusqu'à cette date, soit 9000 francs brut (2 mois x 4500 francs).

**6.** A. réclame la somme de 13 500 francs (3 mensualités) à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié.

En cas de résiliation immédiate injustifiée, le juge peut en condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant en tenant compte de toutes les circonstances. Elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 337c al. 3 CO).

L'indemnité prévue à l'article 337c al. 3 CO a une double finalité, punitive et réparatrice. La finalité en partie réparatrice de l'indemnité résulte des mots mêmes utilisés par le législateur pour la désigner (indemnité); elle découle aussi du fait que cette indemnité est versée non pas à l'État, comme une amende pénale, mais à la victime elle-même. Certes, l'indemnité ne représente pas 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. Le juge doit la fixer en équité. Dès lors que la loi lui impose de tenir compte de toutes les circonstances, il ne saurait faire abstraction entre autres éléments, de la durée des rapports de travail, des effets économiques du licenciement, qui peuvent aggraver les conséquences de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur, de la gravité de l'atteinte à la person-

nalité de la personne congédiée et du comportement des parties lors de la résiliation du rapport contractuel.

Dans un arrêt de principe du 6 septembre 1990, le Tribunal fédéral, après avoir procédé à une interprétation historique de l'article 337c al. 3 CO, a érigé le versement d'une telle indemnité en règle générale, à laquelle il ne peut être dérogé qu'exceptionnellement suivant les circonstances de l'espèce, pour autant qu'elles excluent un comportement fautif de l'employeur ou ne lui soient pas imputables pour d'autres motifs. Il a précisé ultérieurement cette jurisprudence, en ce sens qu'une faute légère de l'employeur n'exclut pas forcément sa libération du paiement de ladite indemnité. Il en va en particulier ainsi lorsque semblable faute est compensée par une faute sensiblement plus grave du travailleur, qui, si elle ne suffisait pas à justifier la résiliation immédiate du contrat, ferait apparaître comme choquante une indemnisation du travailleur fondée sur l'article 337c al. 3 CO.

En l'occurrence, il n'apparaît pas que des reproches aient été formulés à l'encontre de A. antérieurement à son licenciement. En outre, l'instruction de la cause n'a pas permis d'établir les griefs de X. comme étant avérés. A cet égard, le Tribunal observe que la plainte pénale a notamment été classée. Il ressort des témoignages que le personnel de la pharmacie a été informé des motifs du licenciement de A. et du dépôt de la plainte pénale qui avait suivi. L'issue de la procédure pénale ne lui a cependant pas été communiquée. Tel a également été le cas du dépôt de la plainte pénale de A. à l'encontre de Madame V pour, entre autre, dénonciation calomnieuse. Le Tribunal relève que A. n'a pas retrouvé d'emploi à ce jour.

Au vu de ce qui précède, le Tribunal de céans arrive à la conclusion qu'une indemnité au sens de l'article 337c al. 3 CO se justifie pleinement en l'espèce. Dans un souci d'équité, ledit Tribunal condamnera X. à payer à la travailleuse une indemnité équivalant à trois mois de salaire.

*Arrêt du Tribunal des prud'hommes de Genève, 15 mars 2012 (C/28569/2009-5)*