

Jugement

Délai de réflexion pour une résiliation immédiate

Pour la résiliation immédiate d'un contrat de travail, un délai de réflexion de deux à trois jours ouvrables est présumé approprié. Un délai supplémentaire n'est accordé que lorsque les circonstances particulières exigent une exception. Il faut cependant aussi tenir compte du temps nécessaire pour élucider les faits.

Faits

Par contrat du 14 juin 2002, la banque Y., (ci-après: Y. ou la banque), a engagé A. en qualité de collaboratrice avec entrée en fonction le 1^{er} septembre 2002.

Le 18 février 2010, une dispute s'est produite entre A. et deux de ses subordonnées. Depuis lors, A. ne leur adressait plus la parole.

Informé de cet incident, le supérieur de A., B., s'est entretenu avec elle, puis l'a reçue le 18 mars 2010 en compagnie de ses subordonnées en vue de tenter de les concilier. A. s'est rapidement emportée et B. a mis fin à la discussion.

Avisé de la situation par B., le supérieur de ce dernier, C., a reçu A., puis, le vendredi 26 mars 2010, les trois subordonnées de celle-ci.

C. a demandé à ces trois interlocutrices de confirmer par écrit leurs déclarations, ce qu'elles ont fait dans un courrier électronique le premier jour ouvrable suivant, soit le lundi 29 mars 2010 à 15 h 27. A la suite de l'entretien, C. a également alerté le contrôle interne de la banque, qui a effectué des contrôles pendant deux ou trois jours. Il a également saisi de l'affaire le comité exécutif de Y., puis la directrice du service des ressources humaines.

Le 1^{er} avril 2010, veille du Vendredi Saint (qui est jour férié dans le canton de Genève), la directrice du service des ressources humaines a saisi le service juridique de la banque. Le même jour, A. est partie pour ses vacances de Pâques, qu'elle avait été autorisée à prendre.

Dès son retour, le lundi 12 avril 2010 à 09 h 15, C. a entendu A., en compagnie de la directrice des ressources humaines et de la directrice du service juridique. A. a reconnu qu'elle avait remis

ses mots de passe à ses trois assistantes et que la procédure des «4 yeux» n'était pas respectée en ce sens que la même personne de son département initiait une opération, avant de la valider elle-même; elle a également admis qu'elle ne respectait pas systématiquement la procédure de call back; enfin, elle a reconnu qu'elle avait confié la vérification du journal des transactions à ses subordonnées.

Après s'être entretenus encore avec des responsables du service juridique, C. et la directrice des ressources humaines ont licencié A., à 13 h 30, avec effet immédiat, en lui remettant un courrier qui confirmait cette décision.

Extraits des considérants

2.4 A. soutient que Y. a tardé à prononcer le licenciement immédiat, de sorte qu'il serait déchu du droit de le faire.

L'art. 337 CO ne fixe aucun délai pour communiquer une résiliation immédiate. Toutefois, pour que l'on puisse admettre que la continuation du rapport de travail était devenue insupportable, il faut non seulement que l'analyse objective des circonstances aboutisse à cette conclusion, mais encore que l'on puisse constater, d'un point de vue subjectif, que la situation était effectivement devenue insupportable. Or, si l'employeur tolère en connaissance de cause la présence de l'employé dans l'entreprise pendant un certain temps encore, on doit en déduire que la continuation du rapport de travail ne lui est pas devenue à ce point insupportable qu'il ne puisse pas attendre l'expiration ordinaire du contrat.

Ainsi, la jurisprudence considère que la partie qui résilie un contrat de travail en invoquant de justes motifs ne dis-



pose que d'un court délai de réflexion pour signifier la rupture immédiate des relations; un délai de deux à trois jours ouvrables de réflexion 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.

Il faut cependant aussi tenir compte du temps nécessaire pour élucider les faits, étant toutefois précisé que l'employeur doit prendre immédiatement et sans discontinuer toutes les mesures nécessaires pour clarifier la situation. Suivant les circonstances, il peut être d'ailleurs justifié de mener les investigations en secret. Le délai de réflexion de trois jours ouvrables est considéré comme sévère et il peut être étendu en fonction d'une appréciation des circonstances concrètes; ainsi, il a été jugé qu'un délai d'une semaine était approprié s'il était nécessaire de recueillir l'approbation des organes d'une personne morale.

2.5 Dans le cas présent, le représentant de l'employeur devait accueillir avec circonspection les déclarations des trois collaboratrices, puisque celles-ci intervenaient dans le contexte d'un conflit personnel aigu. Il était légitime qu'il s'efforce, dans un premier temps, de contrôler la véracité de ces assertions. Il a donc simultanément ordonné un contrôle interne et demandé aux trois collabora-



Illustration: Livia Lüthi

1^{er} avril 2010. Il s'agissait de la veille du week-end de Pâques et on sait d'expérience qu'il est difficile de réunir plusieurs personnes ce jour-là. La cour cantonale a elle-même retenu que A. est partie pour ses vacances de Pâques ce même jour. On ne saurait donc, sans tomber dans une analyse trop formaliste des circonstances concrètes, reprocher à la banque de ne pas avoir tenu une séance de licenciement ce jour-là.

La jurisprudence rappelée ci-dessus a toujours indiqué qu'elle comptait le délai de réflexion en jours ouvrables. Or, les jours du week-end de Pâques pendant lesquels la banque était fermée ne peuvent évidemment pas être considérés comme des jours ouvrables et ne comptent pas. Ensuite, la recourante était en vacances jusqu'au lundi 12 avril 2010. Pendant ce délai supplémentaire, on ne saurait dire que l'employeur a montré, par des actes, qu'il pouvait encore tolérer la présence de l'employée dans l'entreprise, puisque, précisément, celle-ci n'était pas présente.

Le lundi 12 avril 2010, une séance a eu lieu, dès 09 h 15, afin d'entendre pour la première fois la version de A. Dès lors que celle-ci a reconnu les faits qui lui étaient reprochés, il a été décidé, après d'ultimes consultations, de lui notifier son licenciement immédiat oralement et par écrit, ce qui fut fait à 13 h 30.

Il sied d'admettre que l'employeur a agi avec la célérité requise aussi bien pour établir les faits que pour prendre sa décision et la notifier. On ne peut en tout cas pas déduire de son attitude qu'il était prêt à poursuivre la relation de travail nonobstant les faits dénoncés. A. reproche à l'employeur d'avoir

attendu son retour de vacances. Il était cependant légitime qu'il souhaite entendre sa version des faits avant de prendre sa décision définitive. A. ne peut d'ailleurs, sans violer le principe de la bonne foi, se plaindre de ce que l'employeur lui ait donné l'occasion de se défendre contre les reproches qui lui étaient adressés.

Ainsi, la cour cantonale n'a pas violé le droit fédéral en admettant que les conditions étaient remplies pour une résiliation immédiate du contrat de travail.

*Arrêt du Tribunal fédéral suisse,
2 août 2012 (4A_236/2012)*

trices d'assumer par écrit leurs accusations. Il a reçu les déclarations écrites dans l'après-midi du jour ouvrable suivant, soit le lundi 29 mars 2010.

On peut admettre que les faits n'ont pas été établis de façon suffisante avant la fin de la journée du lundi 29 mars 2010. Il faut par ailleurs tenir compte de la procédure relativement complexe qui existe au sein d'une grande entreprise. Ainsi, le représentant de l'employeur a saisi le comité exécutif de la banque et la directrice des ressources humaines; ensuite le service juridique de la banque a été informé de l'affaire. Les nécessités de la procédure interne justifient de considérer comme légitime un délai de réflexion, afin d'investigation, d'au moins trois jours ouvrables. Si l'on ajoute trois jours pleins après le 29 mars 2010, on constate que le licenciement pouvait intervenir au plus tôt le jeudi

Quelles sont les conséquences si l'employeur engage une personne sans permis de travail?
Une différence salariale entre collaborateurs qui exercent la même activité est-elle justifiée?
Vous trouverez les réponses à ces questions dans le

JU-TRAV 2012

Recueil de jugements du droit du travail

L'instrument idéal pour les juristes et les responsables
du personnel confrontés aux questions du droit du travail.



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Commande:
bestellungen@arbeitgeber.ch
www.employeur.ch
Téléphone: +41 (0)44 421 17 17