TF, 11.05.2026, 4A_524/2025

L'employeur qui entend licencier immédiatement un employé soupçonné d'avoir commis une infraction doit procéder aux mesures de clarification que l'on peut raisonnablement attendre de lui. À défaut, la résiliation immédiate peut être injustifiée au sens de l'art. 337c CO.

Faits

Une société genevoise est active dans la fabrication de composants d'horlogerie et de joaillerie. Les locaux sont équipés de caméras de surveillance et le personnel est fouillé à la sortie, en particulier à l'aide de bâtons détecteurs de métaux.

Un responsable adjoint d'atelier découvre trois sachets de 20 grammes de copeaux d'or au fond du tiroir le plus bas d'une armoire. Averti, le directeur de la société décide de la remise des sachets là où ils avaient été trouvés, afin de voir s'ils seraient récupérés. Deux jours plus tard, les sachets d'or ne se trouvent plus dans le tiroir.

Les images de vidéosurveillance du soir de la découverte des sachets d'or montrent un régleur se diriger vers une armoire dont seul le tiroir du haut est visible, puis se pencher et disparaître du champ de la caméra pendant une vingtaine de secondes avant de quitter la pièce.

Le lendemain du visionnage des images, l'employeuse dépose plainte contre l'employé pour vol. La police intervient dans les locaux de l'employeuse. Lors de son audition, l'employé conteste les faits qui lui sont reprochés. Il contacte ensuite son responsable d'atelier en lui affirmant être innocent et pouvoir revenir travailler dès le lundi suivant, ce à quoi il n'obtient pas de réponse.

Le lundi suivant, le responsable d'atelier annonce le licenciement avec effet immédiat du régleur à ses collègues. Le régleur apprend son licenciement par un message d'un collègue le même jour, et reçoit un courrier de son employeuse deux jours plus tard. Celui-ci est daté du jour de son audition par la police.

L'employé ouvre action en paiement contre l'employeuse en se fondant notamment sur l'art. 337c CO (résiliation injustifiée). Le Tribunal de première instance admet le caractère injustifié du licenciement avec effet immédiat. Sur appel, la Cour de justice genevoise confirme le jugement entrepris, hormis une erreur de calcul quant au salaire à verser.

L'employeuse exerce un recours en matière civile auprès du Tribunal fédéral, lequel doit déterminer si l'autorité précédente a abusé de son pouvoir d'appréciation en considérant que le licenciement avec effet immédiat était injustifié.

Droit

Selon l'art. 337 al. 1 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs ; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande. 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 le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO).

Il revient au juge d'apprécier librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). Le Tribunal fédéral ne revoit qu'avec réserve la décision d'équité (art. 4 CC) prise en dernière instance cantonale.

La résiliation immédiate pour justes motifs constitue une mesure exceptionnelle, laquelle ne doit être admise que de manière restrictive. En présence de soupçons d'une infraction pénale commise par l'employé, l'employeur doit chercher à clarifier les faits sans délai en mettant en œuvre les mesures que l'on peut raisonnablement attendre de lui. Une résiliation ordinaire reste par ailleurs possible.

En l'espèce, au moment du prononcé du licenciement, les images de vidéosurveillance que l'employeuse avait visionnées laissaient subsister un doute quant au fait que le régleur ait commis le vol des sachets d'or.

Par ailleurs, avant de licencier l'employé, l'employeuse ne l'a pas interrogé ni confronté aux images de vidéosurveillance. Elle ne s'est pas non plus assurée du résultat de la fouille de

l'employé à sa sortie du travail le jour de la découverte des sachets d'or.

Enfin, le courrier de licenciement, daté du jour de l'audition de l'employé par la police, laissait comprendre que la décision de licenciement avait été prise avant de connaître les résultats de cette audition, au cours de laquelle l'employé avait par ailleurs nié son implication. Le délai de congé étant relativement bref (deux mois), une résiliation ordinaire, le cas échéant avec une libération provisoire de l'obligation de travailler, aurait été envisageable.

Il découle de ce qui précède que l'autorité précédente n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en considérant que l'employeuse n'avait pas procédé avec la prudence requise par les circonstances avant de licencier son employé avec effet immédiat. En outre, l'indemnité pour licenciement immédiat injustifié (art. 337c al. 3 CO) de CHF 10'000, confirmée par l'autorité précédente et équivalant à plus d'un mois de salaire, n'est pas excessive.

Partant, le Tribunal fédéral rejette le recours.

Proposition de citation : Camille de Salis, Les soupçons de vol et la résiliation immédiate pour justes motifs (art. 337 CO) : un rappel des obligations de prudence de l'employeur, in: https://lawinside.ch/1797/