

BGer 4A 138/2015 vom 27. Juli 2015

Bundesgericht, 2015-07-27, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_138_2015

FR: TF 4A 138/2015 du 27 juillet 2015

IT: TF 4A 138/2015 del 27 luglio 2015

Regeste

contrat de travail, licenciement ordinaire | Droit des contrats

Erwägungen

E. 1.1

Interjeté en temps utile (art. 100 al. 1 LTF) par la partie demanderesse qui a entièrement succombé sur ses conclusions en paiement et qui a ainsi la qualité pour recourir (art. 76 al. 1 LTF), dirigé contre un arrêt final (art. 90 LTF) rendu en matière civile (art. 72 al. 1 LTF) par un tribunal supérieur (art. 75 LTF) dans une affaire pécuniaire de droit du travail dont la valeur litigieuse est supérieure à 15'000 fr. (art. 74 al. 1 let. a LTF), le recours en matière civile est recevable au regard de ces dispositions.

E. 1.2

Le recours en matière civile peut être interjeté pour violation du droit fédéral (art. 95 let. a LTF), y compris le droit constitutionnel (ATF 136 I 241 consid. 2.1 p. 247; 136 II 304 consid. 2.4 p. 313). Le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF). Il n'est pas lié par l'argumentation des parties (ATF 138 II 331 consid. 1.3 p. 336) et apprécie librement la portée juridique des faits; il s'en tient cependant aux questions juridiques que la partie recourante soulève dans la motivation du recours et ne traite donc pas celles qui ne sont plus discutées par les parties (art. 42 al. 2 LTF ; ATF 137 III 580 consid. 1.3 p. 584). Le Tribunal fédéral n'examine la violation d'un droit constitutionnel que si le grief a été invoqué et motivé de façon détaillée (art. 106 al. 2 LTF ; ATF 135 III 397 consid. 1.4 in fine). Le Tribunal fédéral doit conduire son raisonnement juridique sur la base des faits constatés dans la décision attaquée (art. 105 al. 1 LTF). Les allégations de fait et les moyens de preuve nouveaux sont en principe irrecevables (art. 99 al. 1 LTF). La juridiction fédérale peut compléter ou rectifier même d'office les constatations de fait qui se révèlent manifestement inexactes, c'est-à-dire arbitraires au sens de l' art. 9 Cst. (ATF 137 I 58 consid. 4.1.2 p. 62), ou établies en violation du droit comme l'entend l' art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF). La partie recourante n'est autorisée à attaquer des constatations de fait ainsi irrégulières que si la correction du vice est susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF). Il lui incombe alors d'indiquer de façon précise en quoi les constatations critiquées sont contraires au droit ou entachées d'une erreur indiscutable, à défaut de quoi le grief est irrecevable (ATF 137 I 58 ibidem).

E. 2.1

Dans l'arrêt déféré, la cour cantonale a retenu que le demandeur occupait une position de cadre auprès de la défenderesse, de sorte que son attitude doit être appréciée avec une rigueur accrue en raison du crédit et de la responsabilité que lui conférait son poste. Elle a considéré que les comportements dont s'est vanté le travailleur - qui pouvaient ressortir au

recel, à l'évasion fiscale et à la fraude à l'assurance - sont de nature à rompre les liens de confiance avec l'employeur. Bien que ces actes n'aient pas été commis dans le cadre de l'activité professionnelle, ils sont propres à mettre en doute la probité du demandeur, lequel travaillait dans le domaine de l'acquisition de biens et était ainsi en contact avec plusieurs tiers. La cour cantonale en a inféré que le comportement incriminé avait bel et bien un lien avec l'activité professionnelle du travailleur et que le congé donné n'était pas abusif. Elle a ajouté que dès l'instant où le demandeur a reconnu avoir tenu les propos qui lui sont reprochés, un simple avertissement n'aurait pas été suffisant pour rétablir le lien de confiance et que le travailleur se réfère en vain à l'art. 48 du statut du personnel de la fondation.

E. 2.2

Le recourant soutient tout d'abord que c'est à tort que la cour cantonale a considéré qu'il avait une position de cadre au sein de la fondation. Il affirme sous cet angle qu'il n'avait pas de pouvoir de décision important et aucune compétence en matière de questions essentielles pour l'employeur, qu'il n'avait pas de droit de signature, qu'aucun employé ne lui était subordonné et que son salaire n'était pas élevé. Se référant à l'art. 48 du statut du personnel de la fondation, il fait ensuite valoir que l'intimée aurait dû lui adresser un avertissement au lieu de résilier son contrat de travail après dix ans de bons et loyaux services. Le recourant prétend enfin que son comportement lors de la soirée du 22 février 2012 ne saurait constituer une violation de ses obligations professionnelles. Il allègue qu'il n'a jamais été condamné pénalement en relation avec les événements qu'il a relatés le soir en question et qu'il a pu apporter tous les éléments nécessaires afin de prouver n'avoir commis aucun acte susceptible d'être qualifié d'infraction pénale. Comme ces événements n'avaient pas de lien avec l'activité déployée pour la fondation, le congé motivé par les propos tenus le 22 février 2012 est abusif au sens de l'art. 336 al. 1 let. a CO. Il s'agissait d'affaires privées évoquées à une seule reprise lors d'une soirée privée, hors du cadre de travail. Le recourant déclare qu'aucun reproche concret n'a pu lui être adressé quant à la qualité de son travail et quant à son comportement avec des partenaires économiques de l'intimée. Si ses dires ont pu déclencher une tension avec ses collègues, il appartenait à la fondation de prendre des mesures pour les désamorcer.

E. 3.1

Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO) (ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 514; 131 III 535 consid. 4.1 p. 537 s.). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive; cette liste n'est toutefois pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances, pour autant que ces autres situations apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés par l'art. 336 CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 514 s.; 132 III 115 consid. 2.1 p. 116 s.). L'art. 336 al. 1 let. a CO, qui vise le congé discriminatoire, déclare qu'est abusif le congé donné pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise. D'après la jurisprudence, on n'est pas en présence d'un congé abusif au sens de la norme précitée lorsque la raison

justifiant le congé a un lien avec le rapport de travail, singulièrement avec le devoir de fidélité du travailleur (ATF 127 III 86 consid. 2c p. 88-89 et les références). En raison de son obligation de fidélité, le travailleur est tenu de sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO). Les rapports de confiance sont à la base du contrat de travail, à telle enseigne que si ceux-ci sont ébranlés ou détruits, notamment en raison de la violation du devoir de fidélité du travailleur, cela peut légitimer la cessation immédiate des rapports de travail (ATF 127 III 86 consid. 2c p. 89).

E. 3.2.1

Dans le cas présent, on peut laisser ouverte la question de savoir si le recourant avait chez l'intimée le statut de cadre, dont le comportement doit, de manière générale, être apprécié avec une rigueur accrue (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 31; 127 III 86 consid. 2c p.89). En effet, même si le recourant ne faisait pas partie de l'encadrement de la fondation, le congé qui lui a été signifié, comme on le verra ci-dessous, n'est pas abusif.

E. 3.2.2

Le recourant ne peut rien tirer de l'art. 48 du statut du personnel. Cette disposition ne prévoit nullement qu'un avertissement, oral ou écrit, doit nécessairement précéder la résiliation ordinaire du contrat de travail qui peut être prononcée si l'employé enfreint ses devoirs généraux ou particuliers, que ce soit intentionnellement ou par négligence. Le texte de cette norme, en mentionnant l'avertissement oral, l'avertissement écrit et le licenciement ordinaire, ne fait qu'énumérer les sanctions qui sont à disposition de l'employeur en cas de violation de ses devoirs par le travailleur. D'ailleurs, l'exigence d'un avertissement n'entre en ligne de compte qu'en matière de congé pour justes motifs, lorsque le manquement aux obligations contractuelles du travailleur ne justifie pas, par sa nature et sa gravité, un licenciement immédiat (cf. ATF 129 III 380 consid. 2.1; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3e éd. 2014, p. 130).

E. 3.2.3

Il a été retenu en fait (art. 105 al. 1 LTF) que pendant la soirée du 22 février 2012, le recourant a en particulier déclaré à ses collègues qu'il avait exercé, en plus de son travail pour la fondation, une activité accessoire rémunérée et qu'il n'avait pas déclaré les gains procurés par cette activité aux autorités fiscales. Il a confirmé avoir tenu de tels propos lors de la séance d'explications organisée par son employeur le 8 mars 2012, à la suite du rapport adressé au responsable des ressources humaines par deux participants à la soirée. L'art. 18, premier paragraphe, du statut du personnel de la fondation oblige expressément le travailleur à aviser l'employeur s'il entend avoir une occupation accessoire rémunérée et à recueillir son accord préalable. L'art. 18, second paragraphe dudit statut, indique les raisons pour lesquelles une autorisation préalable doit être requise: il faut que l'occupation accessoire soit compatible avec la charge de travail de l'employé, qu'elle ne porte pas préjudice à la fonction exercée par le travailleur ou à la santé de celui-ci et qu'elle ne constitue pas un acte de concurrence déloyale envers l'employeur. Le recourant n'a jamais prétendu que l'intimée l'avait autorisé à effectuer un travail accessoire après qu'il en a fait la demande. Rien de tel ne ressort au demeurant des constatations de fait posées souverainement par la cour cantonale. Dans de telles conditions, il apparaît avec netteté que le recourant, qui a cru pouvoir se dispenser de requérir l'autorisation préalable exigée par le statut du personnel pour accepter une activité accessoire lucrative, n'a pas respecté son devoir de fidélité envers l'intimée, ancré à l' art. 321a al. 1 CO . A cela s'ajoute que le

recourant a reconnu n'avoir pas déclaré au fisc les revenus que lui procurait l'activité accessoire qu'il exerçait, cela alors qu'il était employé par une fondation d'utilité publique bénéficiant de subventions étatiques, ce qui aggrave la soustraction fiscale intentionnelle commise. La justification du congé, expliquée par la rupture du lien de confiance qu'ont provoqué les récits tenus par le travailleur le 22 février 2012, présente ainsi un lien avec les relations de travail, singulièrement avec l'observation par le travailleur de ses obligations contractuelles. Partant, le congé donné par courrier du 9 mars 2012 n'est pas abusif dans le sens de l' art. 336 al. 1 let. a CO .

E. 4

En définitive, le recours doit être rejeté, avec des motifs substitués. Le recourant, qui succombe, paiera les frais judiciaires - arrêtés à 600 fr.en application de l' art. 65 al. 4 let . c LTF vu que la valeur litigieuse ne dépassait pas 30'000 fr. - et versera à sa partie adverse une indemnité à titre de dépens (art. 66 al. 1, 68 al. 1 et 2 LTF).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.