

## **BGer 4A\_155/2010 vom 2. Juli 2010**

Bundesgericht, 2010-07-02, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger\\_4A\\_155\\_2010](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_155_2010)

FR: TF 4A\_155/2010 du 2 juillet 2010

IT: TF 4A\_155/2010 del 2 luglio 2010

### **Erwägungen**

#### **E. 2.1**

Dans la partie intitulée "Motifs de recours", le recourant soutient tout d'abord que les faits auraient été établis de façon manifestement inexacte ( art. 97 al. 1 LTF ), c'est-à-dire qu'il aurait eu arbitraire dans l'appréciation des preuves et les constatations de fait.

#### **E. 2.2**

Le recourant reproche à la cour cantonale d'avoir mal lu la lettre que lui a adressée V.\_\_\_\_\_ Vie le 4 décembre 2001. Il soutient qu'il résulte de cette lettre qu'il était engagé à son nouveau poste dès le 1er janvier 2002, de sorte qu'un nouveau contrat de travail avait été conclu.

Le recourant perd de vue qu'un contrat de travail suppose un accord des parties non seulement sur le travail à fournir par l'employé, mais aussi sur le salaire à verser par l'employeur (cf. art. 319 al. 1 CO ). Le recourant ne conteste pas qu'aucun accord n'est intervenu entre les parties sur le montant du salaire. Lorsqu'un projet de contrat lui a été soumis peu après (daté du 6 décembre 2001), il a refusé de le signer par lettre du 14 décembre 2001. Il ressort donc clairement des faits décrits que les parties ne se sont jamais mises d'accord sur le montant du salaire pour ce nouveau poste, de sorte qu'un nouveau contrat de travail n'est pas venu à chef ( art. 1 al. 1 CO ). Il n'y a donc pas eu d'arbitraire dans la constatation des faits pertinents pour l'issue du litige ( art. 97 al. 1 LTF ).

#### **E. 2.3**

Le recourant reproche à la cour cantonale de ne pas avoir correctement pris en compte la lettre que l'intimé a adressée le 4 mars 2002 à V.\_\_\_\_\_ Vie. Il soutient que cette lettre montrait que l'avocat considérait le congé comme abusif.

Le recourant admet que l'avocat n'a pas procédé en suivant les règles posées par l' art. 336b CO . Il s'agit d'ailleurs d'un reproche essentiel que le recourant adresse à l'avocat intimé.

Que l'avocat ait considéré ou non, à un certain moment, que le congé était abusif est une question sans pertinence. Pour dire si une action régulièrement introduite selon les règles de l' art. 336b CO aurait abouti, la question est de savoir si le congé était abusif, et non pas de savoir si l'avocat le considérait comme abusif. Le point de fait soulevé est donc sans pertinence pour l'issue du litige ( art. 97 al. 1 LTF ).

Il faut donc s'en tenir aux constatations de fait de la cour cantonale.

#### **E. 3.1**

Invoquant une violation du droit fédéral ( art. 95 let. a LTF ), le recourant soutient que la cour cantonale a violé les règles applicables pour juger de la responsabilité de son avocat.

### **E. 3.2**

Il a été établi - d'une manière qui lie le Tribunal fédéral ( art. 105 al. 1 LTF ) - que le recourant a chargé l'avocat intimé de le représenter et de défendre ses intérêts dans ses rapports avec V.\_\_\_\_\_ Vie et W.\_\_\_\_\_. Un contrat de mandat au sens de l' art. 394 al. 1 CO a donc été conclu, étant rappelé que les prestations professionnelles d'un avocat relèvent typiquement du mandat ( ATF 134 III 534 consid. 3.2 p. 537; 127 III 357 consid. 1a p. 359).

Le mandataire (en l'occurrence: l'avocat) est responsable envers le mandant de la bonne et fidèle exécution du mandat ( art. 398 al. 2 CO ). L' art. 398 al. 1 CO renvoie aux règles régissant la responsabilité du travailleur dans les rapports de travail, soit l' art. 321e CO . Cette disposition prévoit que le travailleur est responsable du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence et elle détermine la mesure de la diligence requise ( ATF 133 III 121 consid. 3.1 p. 123 s.). En cas d'inexécution ou de mauvaise exécution de son obligation de diligence, le mandataire est tenu de réparer le dommage en résultant, à moins qu'il ne prouve qu'aucune faute ne lui est imputable ( art. 97 al. 1 CO ).

La responsabilité du mandataire suppose la réunion de quatre conditions qui sont cumulatives: une violation d'un devoir de diligence, une faute, un dommage et une relation de causalité (naturelle et adéquate) entre la violation fautive du devoir de diligence et le dommage survenu; il appartient au demandeur d'apporter la preuve des faits permettant de constater que chacune de ces conditions est remplie ( art. 8 CC ), sauf pour la faute qui est présumée ( art. 97 al. 1 CO ) (Tercier/Favre/Conus, in Les contrats spéciaux, 4e éd. 2009, n°s 5196 ss p. 779 ss).

Comme les quatre conditions sont cumulatives, il suffit que l'une d'elles fasse défaut pour que la demande doive être rejetée, sans qu'il y ait lieu de se pencher sur les autres.

### **E. 3.3**

Le recourant soutient que si l'avocat intimé avait procédé conformément à l' art. 336b CO - comme il le devait -, il aurait été constaté que le congé était abusif au sens de l' art. 336 CO et qu'il aurait reçu alors une indemnité selon l' art. 336a CO . Il réclame donc à l'avocat, à titre de dommages-intérêts, le montant de l'indemnité qu'il aurait obtenu selon son argumentation.

La cour cantonale a estimé que si l'avocat avait procédé conformément à l' art. 336b CO , le recourant n'aurait rien obtenu du tout, parce que le congé qu'il avait reçu ne pouvait pas être qualifié d'abusif. Elle a ainsi nié la responsabilité du mandataire intimé.

L' art. 336 CO énumère de manière non exhaustive les cas dans lesquels un congé peut être considéré comme abusif ( ATF 132 III 115 consid. 2.1 p. 116 s.). La question centrale est de savoir si l'on peut considérer que la résiliation d'espèce relève de l'abus de droit ( ATF 133 III 512 consid. 6.1 p. 513 s.; 132 III 115 consid. 2.1 p. 116 s.).

Le recourant invoque en particulier la notion de "congé-modification". Selon la jurisprudence, un congé donné pour le motif que le travailleur n'accepte pas une modification du contrat ne peut être qualifié d'abusif que si l'employeur tente d'imposer des modifications avant l'expiration du délai de résiliation, lorsqu'il utilise la résiliation comme moyen de pression pour faire céder le travailleur ou encore lorsque le congé est donné parce que l'employé refuse de conclure un nouveau contrat qui viole la loi, une convention

collective ou un contrat-type applicable (arrêt 4A\_346/2009 du 20 octobre 2009 consid. 3.2 et les références citées).

En l'espèce, il n'apparaît pas - et le recourant ne soutient pas le contraire - que l'employeur voulait imposer une modification du contrat de travail avant l'expiration du délai de congé; on ne voit pas non plus que le salaire proposé ait été contraire à la loi, à une convention collective ou un contrat-type applicable; le recourant ne le prétend pas. Par ailleurs, la résiliation n'a pas été utilisée comme une arme pour faire céder le travailleur, puisqu'elle n'est intervenue que lorsqu'il n'y a plus eu d'espoir de parvenir à un accord sur le montant du salaire. On ne se trouve donc pas en présence d'un congé-modification revêtant un caractère abusif.

Le recourant invoque aussi un congé préventif ( art. 336 al. 1 let . c CO) ou représailles ( art. 336 al. 1 let . d CO). Cette argumentation repose sur l'idée qu'il avait droit à un salaire supérieur. Les constatations cantonales - qui lient le Tribunal fédéral ( art. 105 al. 1 LTF ) - ne permettent nullement de déduire un tel droit, ni même de penser que le recourant pouvait y croire de bonne foi. Il avait certes conçu quelques espérances au stade des négociations, mais il n'est pas établi qu'un accord complet soit intervenu avec un représentant autorisé de W.\_\_\_\_\_.

Le recourant fait également état d'une attitude contradictoire de la part de l'employeur. Son argumentation est cependant fondée sur l'idée qu'un nouveau contrat de travail avait été conclu; or, tel n'est pas le cas, puisqu'il n'y a pas eu d'accord sur le salaire pour ce nouveau poste.

Il ressort des constatations cantonales que W.\_\_\_\_\_ a repris V.\_\_\_\_\_ Vie dans le cadre d'une fusion. Il en est résulté une restructuration des services et la suppression de celui dans lequel travaillait le recourant. Rien ne permet de penser que cette réorganisation ait été conçue uniquement pour nuire au recourant. Dès lors que le service dans lequel travaillait le recourant disparaissait, son poste n'existait plus. Il ne pouvait donc plus travailler pour V.\_\_\_\_\_ Vie. Son employeur a fait en sorte qu'on lui propose un poste dans la société reprenante, W.\_\_\_\_\_. Le recourant a saisi l'occasion pour négocier une augmentation de salaire. W.\_\_\_\_\_ n'a cependant pas accepté de lui verser le salaire qu'il demandait, de sorte qu'aucun contrat de travail n'a été conclu avec la société reprenante. Refusant d'entrer dans la nouvelle structure aux conditions proposées, le recourant s'est alors tourné vers V.\_\_\_\_\_ Vie, mais celle-ci ne pouvait pas l'employer plus longtemps, puisque le service dans lequel travaillait le recourant disparaissait en raison de la fusion et de l'absorption par W.\_\_\_\_\_. V.\_\_\_\_\_ Vie n'avait donc plus d'autre solution que de donner le congé pour l'échéance. Il ne s'agit pas d'un congé donné au travailleur pour le punir d'avoir invoqué dans la négociation ce qu'il considérait comme des promesses (cf. arrêt 4C.237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.2). Une telle résiliation ne peut pas être qualifiée d'abusive.

En conséquence, même si l'avocat intimé avait procédé selon l' art. 336b CO , le recourant n'aurait pas obtenu une indemnité sur la base de l' art. 336a CO . L'arrêt attaqué ne viole donc pas le droit fédéral sur ce point.

#### **E. 3.4**

Dans la procédure de mainlevée de l'opposition, le recourant reproche à l'avocat intimé de n'avoir pas produit, pour rendre vraisemblable les créances compensatoires invoquées, le contrat de travail signé en 1999 et l'accord passé en 2001 concernant les frais de sa

formation.

Dans une procédure sommaire où la décision dépend de la vraisemblance résultant des pièces produites, il est manifeste que la production du contrat de travail signé en 1999 ne permettait pas d'établir si le recourant avait été victime d'une résiliation abusive et dans quelle mesure il avait droit à un bonus ou à une indemnité pour des vacances non prises. On ne voit pas que la production de ce contrat aurait pu rendre vraisemblable une créance du travailleur.

Quant à l'accord sur les frais de formation, il aurait seulement permis d'établir que V. \_\_\_\_\_ Vie s'était engagée à les assumer à la condition qu'il n'y ait pas de résiliation dans les deux ans suivant la fin de la formation. Or précisément, une telle résiliation est intervenue. Certes, elle a été donnée par l'employeur et non par le travailleur, ce qui n'est pas prévu par l'accord et pose un problème d'interprétation. Un tel problème n'aurait manifestement pas été tranché en procédure sommaire.

Ainsi, la production de ces deux pièces n'aurait rien changé au sort de la procédure de mainlevée. Par ailleurs, il n'est pas contesté que l'avocat intimé a correctement informé son client de la possibilité d'agir en libération de dettes.

La cour cantonale a donc rejeté la demande sans violer le droit fédéral, ce qui doit entraîner le rejet du recours.

#### **E. 4**

Les frais judiciaires et les dépens sont mis à la charge de la partie qui succombe (art. 66 al. 1 et 68 al. 1 et 2 LTF).

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