

BGer 4A 180/2007 vom 6. September 2007

Bundesgericht, 2007-09-06, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_180_2007

FR: TF 4A 180/2007 du 6 septembre 2007

IT: TF 4A 180/2007 del 6 settembre 2007

Regeste

contrat de travail; licenciement avec effet immédiat | Droit des contrats

Erwägungen

E. 1

Comme la décision attaquée a été rendue après l'entrée en vigueur, le 1er janvier 2007 (RO 2006, 1242), de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral (LTF; RS 173.110), le recours est régi par le nouveau droit (art. 132 al. 1 LTF).

E. 2.1

Exercé par la partie qui a partiellement succombé dans ses conclusions libératoires (art. 76 al. 1 LTF) et dirigé contre une décision finale (art. 90 LTF) rendue en matière civile (art. 72 al. 1 LTF) par une autorité cantonale de dernière instance (art. 75 al. 1 LTF) dans une affaire dont la valeur litigieuse atteint le seuil de 15'000 fr. déterminant dans les causes de droit du travail (art. 74 al. 1 let. a LTF), le présent recours en matière civile est en principe recevable, puisqu'il a été déposé dans le délai (art. 45 al. 1 et 100 al. 1 LTF) et la forme (art. 42 LTF) prévus par la loi.

E. 2.2

Le recours peut être interjeté pour violation du droit, tel qu'il est délimité par les art. 95 et 96 LTF . Le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF). Compte tenu de l'exigence de motivation contenue à l' art. 42 al. 1 et 2 LTF , sous peine d'irrecevabilité (art. 108 al. 1 let. b LTF), il n'examine en principe que les griefs invoqués; il n'est pas tenu de traiter, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent, lorsque celles-ci ne sont plus discutées devant lui. Il ne peut pas entrer en matière sur la violation d'un droit constitutionnel ou sur une question relevant du droit cantonal ou intercantonal si le grief n'a pas été invoqué et motivé de manière précise par la partie recourante (art. 106 al. 2 LTF). Saisi d'un recours en matière civile, le Tribunal fédéral conduit son raisonnement juridique sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut s'en écarter que si les faits ont été établis de façon manifestement inexacte ou en violation du droit au sens de l' art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF), et pour autant que la correction du vice soit susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF). La notion de « manifestement inexacte » correspond à celle d'arbitraire au sens de l' art. 9 Cst. (Message concernant la révision totale de l'organisation judiciaire fédérale du 28 février 2001, FF 2001 p. 4000 ss, spéc. p. 4135). D'après la jurisprudence, une décision est arbitraire lorsqu'elle est manifestement insoutenable, méconnaît gravement une norme ou un principe juridique clair et indiscuté, ou heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité; il ne suffit pas qu'une autre solution paraisse concevable, voire préférable; pour que cette décision soit annulée, encore faut-il qu'elle se

révèle arbitraire, non seulement dans ses motifs, mais aussi dans son résultat (ATF 132 III 209 consid. 2.1). La partie recourante qui entend s'écarter des constatations de l'autorité précédente doit expliquer de manière circonstanciée en quoi les conditions d'une exception prévue par l' art. 105 al. 2 LTF seraient réalisées, faute de quoi il n'est pas possible de tenir compte d'un état de fait qui diverge de celui contenu dans la décision attaquée (cf. ATF 130 III 138 consid. 1.4). Aucun fait nouveau ni preuve nouvelle ne peut être présenté à moins de résulter de la décision de l'autorité précédente (art. 99 al. 1 LTF).

E. 3

Invoquant l' art. 29 al. 2 Cst. , la recourante reproche à la cour cantonale d'avoir violé son droit d'être entendue en refusant de prendre en compte un certain nombre de pièces qu'elle avait produites pour prouver la dégradation des relations de travail.

E. 3.1

Vu la nature formelle du droit d'être entendu, dont la violation entraîne l'annulation de la décision attaquée indépendamment des chances de succès du recours sur le fond (ATF 127 V 431 consid. 3d/aa p. 437), il convient d'examiner en priorité le moyen relatif à ce droit (ATF 124 I 49 consid. 1). Le droit d'être entendu est garanti en premier lieu par le droit cantonal; comme la recourante n'invoque pas la violation de telles normes, c'est à la lumière des garanties offertes directement par l' art. 29 al. 2 Cst. qu'il y a lieu d'examiner le grief (ATF 126 I 15 consid. 2a). La jurisprudence a déduit du droit d'être entendu en particulier le droit pour le justiciable de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision ne soit prise touchant sa situation juridique, de produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuve pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 129 II 497 consid. 2.2 p. 504 s.; 126 I 15 consid. 2a/aa p. 16). L'autorité n'a pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués par les parties, mais elle peut au contraire se limiter à ceux qui, sans arbitraire, lui paraissent pertinents (ATF 130 II 530 consid. 4.3 p. 540; cf. également 131 I 153 consid. 3 p. 157).

E. 3.2

En l'espèce, il est constant que tant dans la lettre de résiliation du 18 mai 2005 que dans celle de confirmation du 8 juin 2005, l'employeuse a motivé le licenciement par les prétendus abandon de poste et insultes, voire menaces. Devant le Tribunal des prud'hommes, la recourante a repris les motifs contenus dans ses courriers et invoqué en outre un certain nombre de griefs à l'égard de son ancien employé relatifs à la qualité de son travail, à la précision des décomptes horaires, aux frais engagés de manière inacceptable et à une attitude générale non professionnelle. Dans son recours au Tribunal fédéral, elle expose considérer que « l'analyse de la situation générale laissait clairement entrevoir l'impossibilité de poursuivre sereinement des rapports de travail » et que « l'abandon de poste a alors constitué l'ultime étape qui a contribué à rompre définitivement le dernier lien de confiance qui subsistait encore ». De la sorte, la recourante admet que le motif du licenciement résidait dans l'abandon de poste. Or, la cour cantonale a considéré qu'un tel abandon ne pouvait pas être retenu, ce qui mettait un terme au débat, de sorte qu'elle pouvait se dispenser d'instruire sur les circonstances relatives aux reproches faits par l'employeuse à son collaborateur quant à la qualité de son travail. En définitive, l'on ne décèle donc pas trace de violation du droit d'être entendu.

E. 4

Invoquant l' art. 9 Cst. , la recourante se plaint d'une « appréciation arbitraire des faits », mais en réalité d'arbitraire dans l'application du droit cantonal de procédure, en l'occurrence de l'art. 9 de la loi de procédure civile genevoise du 10 avril 1987 (LPC/GE), qui dispose que « les parties procèdent en langue française », dans la mesure où les juges cantonaux se seraient fondés sur un courriel rédigé en anglais et dont la traduction ne leur avait pas été fournie, de sorte qu'ils auraient dû soit en ordonner la traduction, soit l'écartier des débats. Force est de constater d'emblée que l'argument de la recourante tombe à faux, dans la mesure où le chargé complémentaire de l'intimé du 20 janvier 2006 contient une traduction libre du courriel litigieux. Au demeurant, la recourante ne démontre ni en quoi les juges cantonaux auraient mal compris la pièce originale en langue anglaise, ni quelle aurait été l'incidence du prétendu défaut de traduction sur le sort de la cause.

E. 5

La recourante fait grief à la cour cantonale d'avoir procédé à une « interprétation manifestement inexacte des faits » en considérant qu'elle « avait été informée du départ en congé de l'intimé en se fondant exclusivement sur » le courriel du 13 mai 2005, dont elle estime qu'il ne doit en aucun cas « s'interpréter comme étant une autorisation formelle de A. _____ et de (la banque) d'une prise de vacances quelconques ». La recourante erre lorsqu'elle soutient que les juges cantonaux se sont uniquement appuyés sur le courriel invoqué, dès lors que ceux-ci ont en réalité fait référence à un échange de plusieurs courriels concernant l'autorisation donnée par le client, dont l'aval hiérarchique dépendait. Ils ont par ailleurs retenu que le responsable du projet sur place était également au fait de l'absence de l'intimé, puisqu'il lui avait souhaité de bonnes vacances et n'avait émis aucune réserve. Par ailleurs, le départ de l'intimé était également motivé par le fait que son visa arrivait à expiration, de sorte qu'il devait quitter le pays afin de le renouveler. Se limitant à présenter sa propre vision de la situation, soit à soutenir que la procédure interne de demande de congé n'a pas été correctement suivie, la recourante ne démontre pas en quoi la solution à laquelle la cour cantonale est parvenue à l'issue de l'appréciation des preuves serait insoutenable.

E. 6

La recourante reproche à la cour cantonale d'avoir violé le droit fédéral en considérant que le licenciement avec effet immédiat était injustifié.

E. 6.1

Selon l' art. 337 al. 1 1 e phrase CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Doivent notamment être considérées comme tels 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 (cf. art. 337 al. 2 CO). La résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. D'après 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 malgré un avertissement. Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130

III 28 consid. 4.1 p. 31 et les arrêts cités). Le juge apprécie librement s'il existe de 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. Le Tribunal fédéral ne revoit qu'avec réserve la décision d'équité prise en dernière instance cantonale. Il intervient lorsque celle-ci s'écarte sans raison des règles établies par la doctrine et la jurisprudence en matière de libre appréciation, ou lorsqu'elle s'appuie sur des faits qui, dans le cas particulier, ne devaient jouer aucun rôle, ou à l'inverse, lorsqu'elle n'a pas tenu compte d'éléments qui auraient absolument dû être pris en considération; il sanctionnera en outre les décisions rendues en vertu d'un pouvoir d'appréciation lorsqu'elles aboutissent à un résultat manifestement injuste ou à une iniquité choquante (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 32, 213 consid. 3.1 p. 220 et les arrêts cités). C'est à l'employeur qui entend se prévaloir de justes motifs de licenciement immédiat de démontrer leur existence (Brunner/Bühler/ Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3e éd., Lausanne 2004, n. 13 ad art. 337 CO).

E. 6.2

En l'occurrence, la cour cantonale a considéré que la recourante avait été informée du départ de l'intimé. Ce départ avait en effet donné lieu à un échange de courriels au sujet de l'autorisation donnée par le client: l'aval hiérarchique ne dépendait plus que de cette autorisation. Par ailleurs, le responsable du projet sur place était également au fait de cette absence; il souhaitait en effet, dans un courriel, de bonne vacances à l'intimé et n'émettait pas de réserve. En outre, l'intimé avait allégué sans être formellement contredit que son visa arrivant à expiration, il devait quitter le pays afin de le renouveler. Dès lors, le motif d'abandon de poste ne pouvait être retenu comme justifiant un licenciement avec effet immédiat. Sur ce point, la recourante se limite à soutenir qu'en arguant exclusivement du fait que l'abandon de poste n'était pas justifié puisque les vacances projetées par l'intimé avaient été autorisées par le client par courriel du 13 mai 2005, les juges cantonaux auraient « manifestement erré en ne tirant pas les conséquences juridiques découlant du fardeau de la preuve ». Comme précédemment relevé, il est erroné d'affirmer que la cour cantonale a uniquement fondé son raisonnement sur le courriel précité (cf. consid. 5). Pour le surplus, la recourante ne démontre pas en quoi la conclusion à laquelle la cour cantonale est parvenue après avoir apprécié les preuves serait insoutenable.

E. 6.3

Les juges cantonaux ont d'autre part considéré qu'il ressortait des enquêtes de première instance que si le ton était un peu monté le 17 mai 2005, on ne pouvait qualifier les propos tenus d'injures ou de menaces et que la recourante n'avait apporté, dans le cadre de la procédure d'appel, aucun élément à même d'infirmer ce constat. A cet égard, la recourante reproche à la cour cantonale d'avoir méconnu les art. 337 et 328 CO « en refusant d'admettre l'existence de justes motifs de résiliation immédiate alors que (l'intimé) avait gravement porté atteinte à la personnalité d'un autre employé en proférant menaces et injures ». Elle se fonde sur certains témoignages et conclut que la cour cantonale aurait « fait une interprétation manifestement inexacte des faits en soulevant que l'employé n'avait formulé aucune menace verbale, et que (la recourante) n'avait apporté aucun autre élément nouveau dans le cadre de la procédure d'appel ». Derechef, la recourante se contente de présenter sa propre version des faits et de remettre en cause la solution retenue par les précédents juges, sans démontrer en quoi celle-ci serait arbitraire. Partant, son grief est

irrecevable.

E. 7

Invoquant l' art. 327a CO , la recourante reproche à la cour cantonale de ne pas avoir « tenu compte d'éléments qu'elle aurait dû prendre en considération ».

E. 7.1

Aux termes de l' art. 327a al. 1 CO , l'employeur rembourse au travailleur tous les frais imposés par l'exécution du travail et, lorsque le travailleur est occupé en dehors de son lieu de travail, les dépenses nécessaires pour son entretien. Les frais imposés par l'exécution du travail comprennent toutes les dépenses nécessaires, occasionnées par le travail (sur ce point, cf. Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3e éd., Lausanne 2004, n. 1 ad art. 327a CO ; Wyler, Droit du travail, Berne 2002, p. 211). Il appartient au travailleur d'apporter la preuve de la nécessité des dépenses, sans que l'employeur puisse à cet égard poser d'exigences excessives (ATF 116 II 145 consid. 6b p. 150; 91 II 372 consid. 12 p. 385; plus récemment Tercier, op. cit., n. 3198 p. 462 s.; Staehelin/Vischer, Commentaire zurichois, n. 9 ad art. 327a CO).

E. 7.2

En bref, la recourante se limite à soutenir que les frais professionnels imposés par l'exécution du travail sont clairement définis par l'employeur dans les règlements internes, auxquels l'intimé aurait systématiquement refusé de se conformer. Or, avant d'examiner chacun des quatre montants contestés, la cour cantonale a constaté que la recourante n'avait nullement prouvé avoir communiqué à l'intimé de règles quant à l'engagement de frais lors de voyage; le règlement évoqué en cours de procédure n'avait pas été produit. La recourante ne revient pas sur cet argument, ce qui clôt le débat, et se fonde par ailleurs sur des faits qui ne ressortent pas de l'état de fait déterminant. Pour le surplus, l'on ne voit pas en quoi le raisonnement des juges cantonaux relatif à chaque poste violerait l' art. 327a CO .

E. 8

En définitive, le recours doit donc être rejeté dans la mesure où il est recevable. Sur le vu de ce résultat, la demande d'effet suspensif devient sans objet.

E. 9

Comme la valeur litigieuse, calculée selon les prétentions à l'ouverture de l'action (ATF 115 II 30 consid. 5b p. 41), dépasse le seuil de 30'000 fr., le montant de l'émolument judiciaire est fixé selon le tarif ordinaire (art. 65 al. 3 let. b LTF) et non réduit (art. 65 al. 4 let . c LTF). Compte tenu de l'issue du litige, les frais et dépens sont mis à la charge de la recourante, 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.