

BGer 4A_199/2008 vom 2. Juli 2008

Bundesgericht, 2008-07-02, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_199_2008

FR: TF 4A_199/2008 du 2 juillet 2008

IT: TF 4A_199/2008 del 2 luglio 2008

Erwägungen

E. 1

Le recours est dirigé contre un jugement final (art. 90 LTF), rendu en matière civile (art. 72 al. 1 LTF) et en dernière instance cantonale (art. 75 al. 1 LTF). La valeur litigieuse excède le minimum légal de 15'000 fr. prévu en matière de droit du travail (art. 51 al. 1 let. a et 74 al. 1 let. a LTF). Il est formé par une partie qui a pris part à l'instance précédente et succombé dans ses conclusions (art. 76 al. 1 LTF). Introduit en temps utile (art. 100 al. 1 LTF) et dans les formes requises (art. 42 al. 1 à 3 LTF), le recours est en principe recevable.

Le recours peut être exercé pour violation du droit fédéral (art. 95 let. a LTF). Le Tribunal fédéral applique ce droit d'office, hormis les droits fondamentaux (art. 106 LTF). Il n'est pas lié par l'argumentation des parties et il apprécie librement la portée juridique des faits; il s'en tient cependant, d'ordinaire, aux questions juridiques que la partie recourante soulève conformément aux exigences légales relatives à la motivation du recours (art. 42 al. 2 LTF ; ATF 133 II 249 consid. 1.4.1 p. 254), et il ne se prononce sur la violation de droits fondamentaux que s'il se trouve saisi d'un grief invoqué et motivé de façon détaillée (art. 106 al. 2 LTF ; ATF 134 I 83 consid. 3.2 p. 88; 133 II 249 consid. 1.4.2). En règle générale, il conduit son raisonnement juridique sur la base des faits constatés dans la décision attaquée (art. 105 al. 1 LTF).

E. 2

Il est constant que les parties se sont liées par un contrat de travail et que celui-ci était conclu pour une durée indéterminée. Ledit contrat était donc susceptible d'une résiliation ordinaire avec observation d'un délai de congé, selon l' art. 335c CO , ou d'une résiliation immédiate pour de justes motifs, selon les art. 337 et 337a CO .

L' art. 337 al. 1 CO consacre le droit de résilier sans délai pour de justes motifs. D'après l' art. 337 al. 2 CO , on considère notamment 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. Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. D'après la jurisprudence, les faits invoqués par la partie qui résilie doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave justifie le licenciement immédiat du travailleur ou l'abandon abrupt du poste par ce dernier. En cas de manquement moins grave, celui-ci ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Par manquement de l'une des parties, on entend en règle générale la violation d'une obligation imposée par le contrat mais d'autres faits peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (cf. ATF 129 III 380 consid. 2.2 p. 382).

Le juge apprécie librement, selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC), si le congé abrupt répond à de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). A cette fin, il prend en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position du travailleur, la nature et la durée des rapports contractuels, et la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 32; 127 III 351 consid. 4a p. 354). Le Tribunal fédéral ne contrôle qu'avec réserve une décision d'équité prise en dernière instance cantonale. Il intervient lorsque la décision 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 encore lorsqu'elle ignore des éléments qui auraient absolument dû être pris en considération; en outre, le Tribunal fédéral redresse 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; 130 III 213 consid. 3.1 p. 220; 129 III 380 consid. 2 p. 382).

Selon l' art. 337a CO , en cas d'insolvabilité de l'employeur, le travailleur peut résilier immédiatement le contrat si des sûretés ne lui sont pas fournies, dans un délai convenable, afin de garantir ses prétentions contractuelles. En principe, les sûretés portent sur des sommes non encore exigibles; elles doivent permettre au travailleur de poursuivre son activité sans craindre de n'être pas payé (Ullin Streiff et Adrian von Kaenel, *Arbeitsvertrag*, 6e éd., Zurich 2006, p. 762 in initio). Quand l'employeur se trouve en demeure de verser le salaire échu, le travailleur peut recourir à l'exécution forcée et, de plus, refuser sa propre prestation jusqu'au paiement de ce qui est dû; dans ce laps de temps, le droit au salaire subsiste alors même que le travail n'est pas fourni (ATF 120 II 209 consid. 6a p. 211 et 9 p. 212; Streiff/von Kaenel, op. cit., p. 759 ch. 3). Enfin, en cas de retard répété et prolongé dans le paiement du salaire échu, si ce retard persiste en dépit d'une sommation du travailleur, celui-ci peut résilier immédiatement le contrat; la résiliation est alors fondée sur l' art. 337 CO (Streiff/von Kaenel, *ibidem*).

La Cour d'appel retient que le demandeur, faute d'avoir réclamé des sûretés, ne pouvait pas résilier le contrat en application de l' art. 337a CO . Elle constate que selon les notes manuscrites trouvées par le demandeur, le gérant de l'employeuse « avait l'intention de limiter ses pouvoirs au sein de la société, de l'isoler, d'avoir des contacts parallèles avec ses clients, voire de le licencier et de le dénigrer auprès desdits clients »; de plus, selon la Cour, le demandeur pouvait comprendre que le gérant avait « mis en place une stratégie financière en vue de provoquer un manque de liquidités de la société, et ce pour des raisons d'ordre privé ». Il s'agit de constatations de fait qui lient le Tribunal fédéral. La Cour constate aussi qu'en dépit de réclamations opiniâtres du demandeur, l'une d'elles accompagnées d'une menace de résiliation immédiate du contrat, la défenderesse différait depuis plus de deux mois le paiement de prestations échues dont, en principe, sinon dans les montants exacts, elle se reconnaissait débitrice. Au regard de ces faits, les juges n'ont pas abusé de leur pouvoir d'appréciation en retenant que le demandeur était autorisé à résilier le contrat sans délai, en application de l' art. 337 CO . La défenderesse se plaint donc à tort d'une violation de cette disposition.

E. 3

Aux termes de l' art. 340c al. 2 CO , une prohibition de faire concurrence à l'employeur, convenue entre les parties au contrat de travail, cesse si le travailleur résilie ce contrat pour un motif justifié et imputable à l'employeur. Selon la jurisprudence, la prohibition subsiste lorsque les deux parties sont responsables, à peu près dans la même mesure, de la résiliation

immédiate du contrat (ATF 105 II 200 consid. 6b p. 203). Il est constant qu'en l'espèce, les parties avaient convenu d'une prohibition de faire concurrence à la défenderesse.

Celle-ci développe une argumentation subsidiaire pour soutenir que même si l'on reconnaît au demandeur un motif de rupture du contrat dont la responsabilité lui soit imputable à elle, la prohibition de concurrence perdure en raison du comportement déloyal et fautif dont le demandeur doit lui-même répondre. Elle affirme que ce dernier lui a fait concurrence déjà avant la rupture du contrat. Sur ce point de fait, elle ne se réfère toutefois à aucune constatation des précédents juges. Ses allégations sont d'ailleurs très vagues: du fait que deux entreprises ont passé de sa propre clientèle à celle du demandeur, ou de la société dominée par lui, elle présume, sans avancer aucun indice, que celui-ci les a approchées alors qu'il travaillait encore à son service. Elle lui reproche aussi d'avoir préparé la fondation de B._____ Sàrl, mais, compte tenu que le demandeur se trouvait en situation de menacer son employeuse d'une rupture du contrat de travail, on comprend qu'il ait pris aussi d'autres mesures en prévision de cette éventualité. Même s'ils étaient constatés, ces éléments ne suffiraient donc pas à mettre en évidence une violation de l' art. 340c al. 2 CO .

E. 4

Il n'y a pas lieu de vérifier les montants alloués au demandeur car la défenderesse ne les conteste pas.

Le recours se révèle privé de fondement, ce qui conduit à son rejet. A titre de partie qui succombe, son auteur doit acquitter l'émolument à percevoir par le Tribunal fédéral et les dépens auxquels l'autre partie peut prétendre.

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