

BGer 4A_206/2019 vom 29. August 2019

Bundesgericht, 2019-08-29, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_206_2019

FR: TF 4A_206/2019 du 29 août 2019

IT: TF 4A_206/2019 del 29 agosto 2019

Erwägungen

E. 1

L'arrêt attaqué a été rendu en matière civile (art. 72 al. 1 LTF) par le tribunal supérieur d'un canton, qui a statué sur recours (art. 75 LTF). La cause atteint la valeur litigieuse de 15'000 fr. ouvrant le recours en matière civile dans les affaires pécuniaires relevant du droit du travail (art. 74 al. 1 let. a LTF). Au surplus, le recours est exercé par une partie qui possède un intérêt digne de protection à la modification de la décision entreprise et qui a donc qualité pour recourir (art. 76 al. 1 LTF); il a été déposé dans le délai (art. 100 al. 1 et 46 al. 1 let. a LTF) et la forme (art. 42 LTF) prévus par la loi.

E. 2.1

Le recours en matière civile peut être exercé 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). 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), le Tribunal fédéral n'examine en principe que les griefs invoqués, sauf en cas d'erreurs juridiques manifestes. 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 (ATF 141 III 86 consid. 2; 140 III 115 consid. 2; 137 III 580 consid. 1.3). Par exception à la règle selon laquelle il applique le droit d'office, il 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 139 I 22 consid. 2.2; 137 III 580 , précité, consid. 1.3; 135 III 397 consid. 1.4 in fine).

E. 2.2

Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut rectifier ou compléter les constatations de l'autorité précédente que si elles sont manifestement inexactes ou découlent d'une violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF). "Manifestement inexactes" signifie ici "arbitraires" (ATF 141 IV 249 consid. 1.3.1 p. 253; 140 III 115 , précité, consid. 2 p. 117; 135 III 397 consid. 1.5). Encore faut-il que la correction du vice soit susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).

E. 2.3

En vertu des principes de la bonne foi (art. 5 al. 3 Cst.) et de l'épuisement des griefs (art. 75 al. 1 LTF), le recours n'est ouvert qu'à l'encontre des décisions rendues par une autorité cantonale de dernière instance, ce qui signifie que les voies de droit cantonales doivent avoir été non seulement utilisées sur le plan formel, mais aussi épuisées sur le plan matériel (ATF 143 III 290 consid. 1.1 et les références; arrêt 5A_904/2018 du 20 février 2019 consid. 1.3). Tous les moyens nouveaux sont ainsi exclus, que ceux-ci relèvent du fait ou du

droit, sauf dans les cas où seule la motivation de la décision attaquée donne l'occasion de les soulever (arrêt 5A_904/2018, précité, consid. 1.3).

E. 3.1

Dans un premier moyen, la recourante, invoquant l' art. 9 Cst. , fait grief à l'autorité précédente d'avoir établi les faits de façon arbitraire, en retenant que l'article 7.2 du contrat de travail s'appliquait " en cas de résiliation immédiate injustifiée au sens de l' art. 337 CO par l'employeuse ". Selon l'intéressée, les termes " Should this Agreement be terminated without notice (...) (ii) without cause (within the meaning of Article 337 of the Swiss Code of Obligations) " ne feraient pas référence à la notion de résiliation immédiate au sens de l' art. 337 CO . A l'en croire, les parties, en se référant à l' art. 337 CO , désiraient uniquement faire coïncider la notion de justes motifs prévue à l'art. 7.2 du contrat de travail avec celle de la disposition légale précitée. Aussi, les parties n'auraient-elles jamais eu l'intention " d'intégrer au contrat les autres exigences de l' art. 337 CO , en particulier celle de l'immédiateté du licenciement. "

E. 3.2

La critique formulée par la recourante ne paraît pas avoir été élevée devant la cour cantonale, ni partant examinée par celle-ci, ce qui la rend d'emblée irrecevable, conformément au principe de l'épuisement des griefs (art. 75 al. 1 LTF ; ATF 143 III 290 , précité, consid. 1.1). Aussi est-ce à tort que l'intéressée reproche aux juges cantonaux de n'avoir pas suffisamment motivé leur solution sur un point non contesté devant eux.

Au demeurant, l'argumentation de la recourante ne résiste pas à l'examen. En effet, la recourante a expressément admis l'allégué 14 de la demande du 22 septembre 2015, rédigé dans les termes suivants: " Par ailleurs, le contrat prévoit qu'en cas de résiliation immédiate injustifiée par l'employeur, l'employé peut prétendre au paiement d'un montant correspondant aux salaires qui auraient été dus jusqu'à la prochaine échéance contractuelle ordinaire, au paiement d'un montant correspondant à deux fois le dernier salaire annuel et au paiement d'un montant additionnel correspondant à deux bonus annuels calculés sur la base des bonus moyens des trois ans précédant l'année de la résiliation. " Nonobstant ses vaines tentatives de limiter,

a posteriori , la portée cet aveu, l'intéressée ne peut être suivie lorsqu'elle soutient que la réglementation prévue à l'art. 7.2 viserait seulement certains licenciements immédiats injustifiés, à l'exclusion de l'hypothèse d'une résiliation immédiate injustifiée pour cause de tardiveté. Comme l'expose de façon convaincante l'intimé, si la recourante entendait plaider que la réelle et commune intention des parties ne consistait pas à régler les conséquences de toute résiliation immédiate injustifiée au sens de l' art. 337 CO , il lui incombait de l'alléguer et de le prouver, ce qu'elle s'est pourtant gardée de faire. Quoi qu'il en soit, l'interprétation faite par la recourante de la clause 7.2 du contrat n'apparaît nullement convaincante. En tout état de cause, la constatation opérée par la cour cantonale ne saurait être taxée d'arbitraire.

E. 4.1

Dans un second moyen, la recourante dénonce une violation de l' art. 337 CO . Elle prétend que la cour cantonale aurait fait une " application aveugle et mécanique " du principe d'immédiateté du licenciement découlant de l' art. 337 CO . Aussi soutient-elle que le licenciement prononcé sept mois après la connaissance des circonstances invoquées à l'appui du congé aurait dû être considéré comme justifié et signifié en temps utile compte

tenu de la position particulière occupée par l'intimé au sein de la recourante, de la taille et de la gouvernance du groupe A._____, des enjeux financiers et familiaux ainsi que du temps nécessaire pour éclaircir complètement la situation.

E. 4.2.1

L'employeur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO); 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).

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). Dans son appréciation, le juge doit notamment tenir compte de la position et de la responsabilité du travailleur, du type et de la durée des rapports contractuels, de la nature et de l'importance des manquements (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 p. 305; 130 III 28 consid. 4.1 p. 32; 127 III 351 consid. 4a p. 354). La position de l'employé, sa fonction et les responsabilités qui lui sont confiées peuvent entraîner un accroissement des exigences quant à sa rigueur et à sa loyauté (cf. ATF 130 III 28 , précité, consid. 4.1; 108 II 444 consid. 2b; arrêts 4A_177/2017 du 22 juin 2017 consid. 2.3; 4C.51/2006 du 27 juin 2006 consid. 2.2.3).

E. 4.2.2

Selon la jurisprudence, la partie qui veut résilier le contrat avec effet immédiat doit agir sans tarder à compter du moment où elle a connaissance d'un juste motif de licenciement, sous peine d'être déchu du droit de s'en prévaloir. Si elle tarde à agir, elle donne à penser qu'elle a renoncé au licenciement immédiat, respectivement qu'elle peut s'accommoder de la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 138 I 113 consid. 6.3.1; 127 III 310 consid. 4b p. 315; 75 II 329 p. 332; arrêt 4A_251/2015 du 6 janvier 2016 consid. 3.2.2).

Les circonstances du cas concret déterminent le laps de temps dans lequel l'on peut raisonnablement attendre de l'intéressé qu'il prenne la décision de résilier le contrat avec effet immédiat. De manière générale, la jurisprudence considère qu'un délai de réflexion de deux à trois jours ouvrables est suffisant pour réfléchir et prendre des renseignements juridiques. Un délai supplémentaire est toléré s'il se justifie par les exigences pratiques de la vie quotidienne et économique; l'on peut ainsi admettre une prolongation de quelques jours lorsque la décision doit être prise par un organe polycéphale au sein d'une personne morale, ou lorsqu'il faut entendre le représentant de l'employé (ATF 138 I 113 , précité, consid. 6.3.2 et les arrêts cités; 130 III 28 , précité, consid. 4.4 p. 34; arrêt 4A_251/2015, précité, consid. 3.2.2).

Il faut par ailleurs distinguer selon que l'état de fait est clair ou qu'il appelle des éclaircissements. Dans ce dernier cas, il faut tenir compte du temps nécessaire pour élucider les faits, étant précisé que l'employeur qui soupçonne concrètement l'existence d'un juste motif doit prendre immédiatement et sans discontinuer toutes les mesures qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour clarifier la situation. Dans certains cas, il peut s'imposer de mener les investigations en secret (ATF 138 I 113 , précité, consid. 6.3.3). Par ailleurs, selon le type de soupçon en cause (par ex. harcèlement sexuel), l'employeur doit agir avec prudence et éviter de condamner par avance le travailleur (arrêt 4A_238/2007 du 1

er octobre 2007 consid. 4.3). Compte tenu des conséquences importantes de la résiliation immédiate, l'employeur doit pouvoir établir les faits avec soin, ou en tout cas d'une manière qui résiste à l'examen d'une procédure judiciaire, en veillant à ne pas atteindre la réputation du travailleur par une condamnation hâtive (ATF 138 I 113 , précité, consid. 6.2 p. 116).

E. 4.2.3

Le Tribunal fédéral ne revoit qu'avec réserve la décision d'appréciation prise en dernière instance cantonale. Il n'intervient que lorsque l'autorité précédente s'est écartée sans raison des règles établies par la doctrine et la jurisprudence en matière de libre appréciation, lorsqu'elle s'est appuyée sur des faits qui ne devaient jouer aucun rôle ou, à l'inverse, a méconnu des 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 137 III 303 , précité, consid. 2.1.1 p. 305; 130 III 213 consid. 3.1 p. 220).

E. 4.3

La cour cantonale a retenu que le délai de réflexion pour prononcer le licenciement immédiat de l'intimé avait en l'espèce commencé à courir le 30 juin 2014, date à laquelle la recourante avait appris que l'intimé était devenu président non exécutif de F. _____ Ltd, dont il était actionnaire minoritaire, en lieu et place de E. _____. Si ce dernier, qui exerçait une fonction nettement moins importante au sein de la recourante et ne travaillait pas dans la division des billets de banque, avait dû démissionner de son poste de président non exécutif de la société F. _____ Ltd en raison d'un conflit d'intérêts, cela valait a fortiori pour l'intimé, membre du conseil d'administration de la recourante et exerçant des fonctions dirigeantes au sein de celle-ci. Aussi, en attendant plus de sept mois entre le moment où elle avait eu connaissance des circonstances à même de justifier un licenciement immédiat et la résiliation du 18 février 2015, la recourante avait-elle manifesté qu'elle pouvait s'accommoder de la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat. La cour cantonale a considéré que la recourante n'avait pas établi que l'intimé aurait drastiquement augmenté ses activités pour le compte de F. _____ Ltd au cours de l'hiver 2014-2015, ni qu'il aurait été effectivement impliqué dans la conclusion du contrat d'agence de F. _____ Ltd avec K. _____ Ltd le 1er décembre 2014 ou l'accréditation de F. _____ Ltd par le gouvernement nigérian en janvier 2015. Au demeurant, même s'il fallait retenir que le délai de réflexion courait depuis les événements de décembre et janvier 2015, la recourante n'aurait de toute manière pas respecté le délai admissible pour signifier le licenciement immédiat puisqu'elle avait attendu le 18 février 2015 pour le faire.

E. 4.4

Considéré à la lumière de ce qui précède, le grief de la recourante ne saurait prospérer.

A titre liminaire, il convient de relever que l'argumentation de l'intéressée repose, en partie, sur des allégations qui s'écartent des faits constatés dans l'arrêt attaqué. Le moyen apparaît dès lors en partie irrecevable. En effet, lorsque la recourante soutient qu'un délai de réflexion de sept mois était justifié compte tenu notamment de la nécessité d'éclaircir la situation, elle perd de vue qu'elle n'a jamais allégué ni établi le moindre élément en ce sens. En particulier, elle n'a pas démontré avoir interpellé l'intimé à propos de ses activités pour le compte de F. _____ Ltd ni avoir mené de quelconques mesures d'investigation afin d'élucider les faits. Or, il appartenait à l'intéressée d'alléguer et de prouver les circonstances

à même de justifier une prolongation du délai de réflexion.

Pour le surplus, la recourante ne saurait être suivie lorsqu'elle fait valoir que l'exigence d'immédiateté devrait être en l'occurrence appréciée avec davantage de souplesse eu égard à la position particulière qu'occupait l'intimé au sein du groupe A. _____. Si la jurisprudence reconnaît certes que la position de l'employé, sa fonction et les responsabilités qui lui sont confiées entrent en ligne de compte lors de l'appréciation de l'existence d'un juste motif, cela ne signifie pas encore que de telles circonstances puissent justifier, à elles seules, l'octroi d'un délai de réflexion supplémentaire pour procéder au licenciement immédiat. Quoi qu'il en soit, même dans l'hypothèse où les circonstances alléguées par la recourante permettraient d'admettre une prolongation du délai de réflexion, celle-ci ne pourrait être que de quelques jours. Par conséquent, un délai de réflexion de sept mois - comme en l'espèce - s'avérerait de toute manière excessif.

En définitive, force est d'admettre que l'employeuse a tardé à signifier le congé immédiat. En retenant qu'elle était déchue de son droit, les juges cantonaux n'ont pas enfreint l' art. 337 CO .

E. 5

Sur le vu de ce qui précède le recours doit être rejeté.

La recourante supportera les frais de la procédure de recours (art. 66 al. 1 LTF) et versera une indemnité de dépens à l'intimé (art. 68 al. 2 LTF).

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