

BGer 4A_329/2011 vom 11. Oktober 2011

Bundesgericht, 2011-10-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_329_2011

FR: TF 4A_329/2011 du 11 octobre 2011

IT: TF 4A_329/2011 del 11 ottobre 2011

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). Son auteur a pris part à l'instance précédente et succombé dans ses conclusions (art. 76 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); le mémoire de recours a été introduit en temps utile (art. 100 al. 1 LTF) et il satisfait aux exigences légales (art. 42 al. 1 à 3 LTF).

Le recours est ouvert 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 dans la motivation du recours (art. 42 al. 2 LTF ; ATF 135 III 397 consid. 1.4 p. 400; 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; 134 II 244 consid. 2.2 p. 246; 133 II 249 consid. 1.4.2).

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). Le tribunal peut compléter ou rectifier même d'office les constatations de fait qui se révèlent manifestement inexactes, c'est-à-dire arbitraires aux termes de l' art. 9 Cst. (ATF 137 I 58 consid. 4.1.2 p. 62; 133 II 249 consid. 1.1.2 p. 252), ou établies en violation du droit (art. 105 al. 2 LTF). La partie recourante est autorisée à attaquer des constatations de fait ainsi irrégulières si la correction du vice est susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF). Cette partie ne peut toutefois pas se borner à contredire les constatations litigieuses par ses propres allégations ou par l'exposé de sa propre appréciation des preuves; elle doit plutôt indiquer de façon précise en quoi ces constatations sont contraires au droit ou entachées d'une erreur indiscutable, et une critique qui ne satisfait pas à cette exigence est irrecevable (ATF 133 II 249 consid. 1.4.3 p. 254; voir aussi ATF 136 II 489 consid. 2.8 p. 494; 130 I 258 consid. 1.3 p. 261/262).

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 . La défenderesse a d'abord usé de la résiliation ordinaire, le 27 mai 2009, avec effet au 31 août suivant, puis de la résiliation immédiate, le 17 juin 2009. Le demandeur tient cette résiliation-ci pour

injustifiée et cette résiliation-là pour abusive.

E. 3

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 (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 31; 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).

Lorsque l'employeur a résilié abruptement le contrat sans justes motifs, le travailleur peut notamment réclamer, sur la base de l'art. 337c al. 3 CO, une indemnité dont le juge fixe librement le montant en tenant compte de toutes les circonstances; cette indemnité ne peut toutefois pas excéder l'équivalent de six mois de salaire.

E. 4

Le demandeur ne met pas sérieusement en doute que conserver des documents de son employeuse alors qu'il n'avait plus d'activité au sein de l'établissement bancaire, en violation de la déclaration de discrétion souscrite le 22 septembre 2007, puisse constituer un juste motif de résiliation abrupte du contrat de travail. Il affirme d'abord que les documents détenus par lui encore après la résiliation ordinaire du contrat, le 27 mai 2009, ne contiennent pas d'informations confidentielles et qu'ils ne sont donc pas visés par la déclaration de discrétion; il soutient aussi que ces documents lui étaient nécessaires pour prouver que l'employeuse l'avait nommé à son comité de direction, ce qu'il a tenté de faire devant le Tribunal de prud'hommes, et que pour ce motif, il était en droit de les conserver jusqu'au terme du procès.

La Chambre des prud'hommes constate que le demandeur a conservé puis produit en justice des procès-verbaux de réunions de responsables de la banque et que ces documents

contenaient notamment des informations sur l'évolution de la clientèle, l'évaluation de la masse sous gestion, le remplacement de collaborateurs et les objectifs de rendement. Elle juge que ces informations sont couvertes par le secret des affaires. Par ailleurs, sur la base de son appréciation des déclarations recueillies par les premiers juges, la Chambre constate également que le demandeur a conservé des documents relatifs à l'évaluation du risque présenté par certaines personnes morales, révélant l'identité des clients concernés.

Le demandeur concède que les procès-verbaux de réunions contiennent « quelques informations potentiellement protégées par le secret des affaires » mais, à son avis, ces informations « relèvent plutôt de l'anecdote que de l'information stratégique » et elles sont « généralement sans portée ». Cette discussion est vaine. Contrairement à l'opinion développée à l'appui du recours, il ne s'imposait pas de constater et d'évaluer plus précisément le contenu des procès-verbaux car de pareils documents étaient de toute évidence visés de manière absolue par la déclaration de discrétion, sans égard à l'importance plus ou moins considérable des sujets traités.

Le demandeur affirme qu'il n'a conservé que les dernières pages, seulement, des documents relatifs à l'évaluation des risques, afin de prouver qu'il avait signé en qualité de « membre de la direction », et que l'identité des clients n'apparaissait pas dans ces pages. Cette version des faits diverge de celle retenue par la Chambre des prud'hommes, fondée sur l'appréciation des preuves. Cette version-ci est seule déterminante au regard de l' art. 105 al. 1 LTF car la critique élevée contre elle - une simple dénégation - n'est pas suffisamment motivée. Le demandeur se réfère inutilement à l' art. 8 CC car cette disposition ne régit pas l'appréciation des preuves (ATF 131 III 222 consid. 4.3 p. 226; 129 III 18 consid. 2.6 p. 24/25). Au demeurant, représenté par son conseil, le demandeur a admis à l'audience de la Chambre des prud'hommes qu'il conservait des documents dont l'adverse partie était fondée à exiger la restitution.

Contrairement l'argumentation présentée, le projet d'entreprendre une action judiciaire contre l'employeuse ne justifiait pas une violation de la déclaration de discrétion. Il était loisible au demandeur d'établir et de conserver une liste des documents qu'il croyait utiles à sa cause, puis de requérir préalablement, dans le procès, que l'adverse partie fût astreinte à les produire elle-même. Le demandeur pouvait donc satisfaire à ses obligations contractuelles sans compromettre ses propres prétentions. Avant de résilier le contrat avec effet immédiat, l'employeuse a formellement sommé le demandeur de lui restituer les documents. Au regard de l'ensemble de ces circonstances, la Chambre des prud'hommes n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en tenant la résiliation du 17 juin 2009 pour valable selon l' art. 337 al. 1 et 2 CO .

E. 5

La résiliation ordinaire du contrat de travail est abusive lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées à l' art. 336 al. 1 CO , situations qui se rapportent aux motifs de la partie qui résilie. Cette disposition restreint, pour chaque cocontractant, le droit de mettre unilatéralement fin au contrat (ATF 132 III 115 consid. 2.4 p. 118; 131 III 535 consid. 4.2 p. 539 in medio). L'énumération de l' art. 336 al. 1 CO n'est d'ailleurs pas exhaustive et un abus du droit de résiliation peut se révéler aussi dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées (ATF 132 III 115 consid. 2 p. 116; 131 III 535 consid. 4 p. 537). La résiliation est éventuellement abusive si elle est motivée par une baisse des prestations du travailleur et que celle-ci est la

conséquence d'un harcèlement psychologique, car l'employeur qui tolère le harcèlement viole les devoirs imposés par l' art. 328 CO et il n'est pas admis à se prévaloir, pour justifier la résiliation, des conséquences de sa propre violation du contrat (ATF 125 III 70 consid. 2a p. 72/73). La situation juridique n'est pas différente lorsqu'après l'échéance de la période de protection prévue par l' art. 336c al. 1 let. b CO , l'employeur résilie au motif que le travailleur est durablement absent en raison d'une maladie, quand celle-ci est la conséquence d'un harcèlement (arrêt 4C.320/2005 du 20 mars 2006, consid. 3.2).

Lorsque l'une des parties a résilié abusivement le contrat, l' art. 336a al. 1 et 2 CO autorise l'autre partie à réclamer une indemnité dont le juge fixe librement le montant en tenant compte de toutes les circonstances; cette indemnité ne peut toutefois pas excéder l'équivalent de six mois de salaire.

Il est établi que le demandeur a subi un harcèlement psychologique; en revanche, les autorités précédentes n'ont pas constaté un lien de cause à effet entre ce harcèlement et la maladie - un état dépressif - qui a empêché le demandeur de travailler après le 16 décembre 2008. Ce lien de cause à effet n'est d'ailleurs pas vraisemblable car selon la déposition du médecin psychiatre, partiellement reproduite dans la décision de la Chambre des prud'hommes, son patient ne s'est guère plaint des actes d'hostilité de son supérieur et il a surtout souffert d'une grande déception pour n'avoir pas été nommé au comité de direction. Les constatations déterminantes ne permettent donc pas de tenir la résiliation du 27 mai 2009 pour abusive. De toute évidence, les juges d'appel ont apprécié la déposition du médecin et ils n'ont pas vu de lien de causalité entre le harcèlement et la maladie; quoiqu'ils ne se soient pas explicitement prononcés sur ce point, le demandeur n'est pas fondé à leur reprocher un déni de justice.

E. 6

Le demandeur ne peut prétendre à aucune des indemnités prévue par les art. 336a ou 337c al. 3 CO , ce qui conduit au rejet du recours. A titre de partie qui succombe, il 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.