

BGer 4A 377/2010 vom 11. Oktober 2010

Bundesgericht, 2010-10-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_377_2010

FR: TF 4A 377/2010 du 11 octobre 2010

IT: TF 4A 377/2010 del 11 ottobre 2010

Regeste

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

Erwägungen

E. 1

Interjeté par le recourant qui a succombé dans ses conclusions condamnatoires (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 dépasse le seuil de 15'000 fr. applicable en matière de droit du travail (art. 74 al. 1 let. a LTF), le recours en matière civile présentement soumis à l'examen du Tribunal fédéral est en principe recevable, puisqu'il a été déposé dans le délai (art. 100 al. 1 LTF) et la forme (art. 42 LTF) prévus par la loi.

E. 2

Le recours en matière civile peut être formé pour violation du droit fédéral (art. 95 let. a LTF), y compris les droits constitutionnels (ATF 135 III 670 consid. 1.4; 134 III 379 consid. 1.2 p. 382). Saisi d'un tel recours, le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF), dont il ne peut s'écarter que s'ils l'ont été de façon manifestement inexacte - notion qui correspond à celle d'arbitraire au sens de l' art. 9 Cst. (ATF 135 III 127 consid. 1.5 p. 130, 397 consid. 1.5) - 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). Le recourant qui entend faire rectifier ou compléter un fait doit expliquer de manière circonstanciée en quoi les conditions pour le faire seraient réalisées (cf. ATF 133 IV 286 consid. 6.2).

E. 3

Se plaignant en vrac d'arbitraire dans l'appréciation des preuves et l'établissement des faits (art. 9 Cst.), de violation du droit fédéral (art. 337 CO) et de violation du fardeau de la preuve (art. 8 CC), le recourant reproche à la cour cantonale d'avoir admis l'existence de justes motifs de licenciement immédiat.

E. 3.1

Selon la jurisprudence, une décision est arbitraire, au sens de l' art. 9 Cst. , 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, ce qu'il appartient au recourant de démontrer (cf. art. 106 al. 2 LTF ; ATF 135 V 2 consid. 1.3 p. 4 s.; 134 I 263 consid. 3.1 p. 265 s.). En matière

d'appréciation des preuves et d'établissement des faits, il n'y a arbitraire que si le juge n'a manifestement pas compris le sens et la portée d'un moyen de preuve, si, sur la base des éléments recueillis, il a fait des déductions insoutenables, ou encore s'il a omis, sans raison sérieuse, de tenir compte d'un moyen important propre à modifier la décision attaquée (cf. ATF 134 V 53 consid. 4.3; 129 I 8 consid. 2.1).

E. 3.2

Selon l' art. 337 al. 1 1 ère 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). Mesure exceptionnelle, 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. Une infraction pénale commise au détriment de l'employeur constitue, en principe, un motif justifiant le licenciement immédiat du travailleur. Le comportement des cadres doit être apprécié avec une rigueur accrue en raison du crédit particulier et de la responsabilité que leur confère leur fonction dans l'entreprise (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 31). 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 revoit 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)

E. 3.3

En l'occurrence, la cour cantonale a considéré que le recourant admettait qu'à teneur de son contrat de travail, il était tenu d'apporter les clients avec lesquels il était déjà en relation pour B. _____ Sàrl; peu avant le licenciement avec effet immédiat, l'intimée avait découvert que son collaborateur avait conservé, en parallèle avec sa charge de directeur général de celle-ci, les trois quarts de sa clientèle de B. _____ Sàrl qu'il traitait en parallèle avec son activité de directeur général à son service; ainsi, à la fin 2006, seuls cinq dossiers sur dix-neuf avaient été transférés à l'intimée, soit seulement environ un quart de ce que le recourant s'était lui-même engagé à transférer, étant précisé que les dossiers transférés ne représentaient qu'une partie du total des honoraires facturés par B. _____ Sàrl; il ressortait également de la procédure que l'essentiel des dossiers conservés par cette dernière société n'était pas traité exclusivement le week-end mais l'était pendant le temps de

travail au service de l'intimée, comme l'attestaient tant le relevé des téléphones en absence du recourant concernant la clientèle de B. _____ S'arl que le planning de réservation de salles et le contenu de l'armoire de son bureau. Sur un autre plan, l'intimée avait appris le 17 ou le 18 janvier 2007 que le recourant était lié par une clause de prohibition de faire concurrence à A. _____ SA et qu'il démarchait par l'envoi de cartes de v?ux les clients de cette dernière; pour apprécier la situation dans laquelle se trouvait l'intimée par rapport aux agissements du recourant, il y avait lieu de tenir compte de la fonction dirigeante que celui-ci occupait à la tête de l'intimée et des exigences fixées par les art. 10 et 11 du Règlement d'admission des membres à la Chambre fiduciaire suisse des experts comptables qui doivent "être dignes de confiance, jouir d'une bonne réputation et exercer la profession de manière irréprochable", exigences reprises par l'art. 5 de la loi fédérale sur l'agrément et la surveillance des réviseurs. Les juges cantonaux sont parvenus à la conclusion que compte tenu de cette situation, les deux griefs formulés par l'intimée dans la lettre de licenciement du 22 janvier 2007 constituaient des manquements particulièrement graves aux obligations contractuelles du recourant, propres à détruire définitivement la confiance qu'impliquaient les relations de travail avec un directeur général ou à les ébranler de telle façon que leur poursuite ne pouvait plus en être raisonnablement exigée de l'intimée.

E. 3.4

Devant le Tribunal fédéral, le recourant se limite en bref, dans une argumentation à caractère appellatoire reposant d'ailleurs en partie sur des faits qui ne ressortent pas de la décision attaquée, à réaffirmer sa position et à tenter de l'opposer à celle de la cour cantonale, à laquelle il reproche d'avoir "arbitrairement fait siennes les conclusions de son adverse partie". A supposer recevable, son procédé est vain. En effet, il a été constaté en fait que seul un quart des dossiers avait été transféré à l'intimée, et le recourant se prévaut dans ce contexte vainement de l'art. 14 du contrat, dont la lecture permet de se rendre compte qu'il a trait au principe et aux modalités de la rémunération de l'employé en relation avec l'apport de clientèle, mais n'a pas pour vocation d'autoriser celui-ci à en conserver les trois quarts pour lui, voire comme il le soutient à l'obliger à terminer le travail sur les exercices en cours de traitement; les juges cantonaux n'ont ainsi pas commis arbitraire en retenant en fait que le recourant avait une activité parallèle à celle de directeur général de l'intimée. Au demeurant, indépendamment de la question de savoir si et dans quelle mesure le recourant pouvait garder ses propres clients, il a en outre et surtout été constaté qu'il s'occupait des dossiers concernés pendant le temps de travail qu'il devait normalement consacrer à l'intimée; la cour cantonale s'est fondée à cet égard sur différents éléments sur lesquels le recourant ne revient pas spécifiquement, se bornant à affirmer sans autre démonstration qu'il aurait effectué ce travail "en dehors des heures de bureau". Par ailleurs, la critique du recourant selon laquelle les juges cantonaux auraient arbitrairement considéré l'expédition d'une carte de v?ux - qu'il indique avoir envoyée à son destinataire en sa qualité de galeriste et non de client - comme une violation d'une clause de prohibition de concurrence n'est pas davantage pertinente; le recourant se focalise en effet indûment sur le seul envoi, en tant que tel, de la carte litigieuse, alors que cet épisode doit être considéré dans un contexte plus global, en ce sens que ledit envoi, respectivement la dénonciation qui en a été faite par la précédente employeuse du recourant, a également été l'occasion pour l'intimée de découvrir que son collaborateur lui avait caché l'existence d'une clause de prohibition de concurrence, respectivement du litige qui concernait sa validité. L'on ne voit donc pas que la cour cantonale ait commis arbitraire en retenant, à l'issue de l'appréciation des preuves et de l'établissement des faits, que les griefs invoqués dans la lettre de licenciement étaient

avérés; dès lors, le recourant se réfère vainement à l' art. 8 CC , puisque cette disposition ne dit pas comment le juge doit forger sa conviction, ni de quelle manière il doit apprécier les preuves (cf. ATF 128 III 22 consid. 2d p. 25). Pour le surplus, il n'apparaît pas que, compte tenu de l'ensemble des circonstances du cas particulier, singulièrement de la position dirigeante que le recourant occupait dans l'entreprise, la cour cantonale ait violé le droit fédéral en considérant que les griefs en question - qui se cumulaient - permettaient de retenir l'existence de justes motifs de résiliation immédiate du contrat de travail, étant rappelé que le Tribunal fédéral ne revoit qu'avec réserve la décision d'équité prise en dernière instance cantonale (cf. supra consid. 3.2 in fine).

E. 3.5

Dans la mesure où les motifs susmentionnés suffisent à justifier le licenciement immédiat, il n'est pas nécessaire de se pencher sur la question de savoir si d'autres griefs auraient le cas échéant permis de justifier a posteriori le licenciement immédiat.

E. 4

Succinctement, le recourant reproche enfin à la cour cantonale d'avoir "violé le droit" en ne tenant pas compte de l'art. 13 du contrat; il soutient que dès le moment où la rupture du contrat de travail résultait d'une décision prise par l'employeuse pour quelque motif que ce soit, l'indemnité concernée serait due. L'argument confine à la témérité. En effet, la disposition invoquée fixe à son premier alinéa la durée du délai de résiliation et prévoit à son deuxième alinéa l'allocation d'une indemnité dans le cas d'une résiliation décidée par l'employeuse; le seul texte de l'article en question n'est pas déterminant et sa structure, à savoir la mise en parallèle de ses deux alinéas, démontre déjà bien que le versement d'une indemnité n'était envisagé que dans l'hypothèse d'un licenciement ordinaire pour l'échéance du préavis, à l'exclusion d'un licenciement immédiat pour justes motifs; au demeurant, ladite disposition ne saurait de bonne foi être comprise comme donnant à l'employé congédié par sa faute droit à une indemnité (cf. principe de la confiance; ATF 136 III 186 consid. 3.2.1 p. 188; 135 III 295 consid. 5.2 p. 302). Le grief doit ainsi être écarté et le recours rejeté dans la mesure de sa recevabilité.

E. 5

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 judiciaires et dépens de l'intimée sont mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 66 al. 1 ainsi qu' art. 68 al. 1 et 2 LTF).

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