

BGer 4A_398/2025 vom 25. Februar 2026

Bundesgericht, 2026-02-25, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_398_2025

FR: TF 4A_398/2025 du 25 février 2026

IT: TF 4A_398/2025 del 25 febbraio 2026

Erwägungen

E. 1

Interjeté en temps utile (art. 100 al. 1 LTF en lien avec l' art. 46 al. 1 let. b LTF) par la défenderesse qui a succombé pour l'essentiel dans ses conclusions (art. 76 al. 1 LTF) et dirigé contre un arrêt final (art. 90 LTF) rendu sur appel par un tribunal cantonal supérieur (art. 75 LTF) dans une contestation civile (art. 72 al. 1 LTF) en matière de droit du travail, dont la valeur litigieuse atteint le seuil requis de 15'000 fr. (art. 74 al. 1 let. a LTF), le recours en matière civile est recevable sur le principe.

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; 136 II 304 consid. 2.4). Le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF). Il n'est donc limité ni par les arguments soulevés dans le recours, ni par la motivation retenue par l'autorité précédente (ATF 137 II 313 consid. 1.4; 135 III 397 consid. 1.4). 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 142 III 364 consid. 2.4; 140 III 86 consid. 2; 140 III 115 consid. 2 p. 116; 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 144 II 313 consid. 5.1; 142 II 369 consid. 2.1; 142 III 364 consid. 2.4 spéc. p. 368; 139 I 229 consid. 2.2).

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 s'en écarter que si ces faits ont été établis de façon manifestement inexacte - ce qui correspond à la notion d'arbitraire au sens de l' art. 9 Cst. (ATF 143 I 310 consid. 2.2; 141 IV 249 consid. 1.3.1; 140 III 115 consid. 2 p. 117; 137 I 58 consid. 4.1.2; 137 II 353 consid. 5.1) - ou en violation du droit au sens de l' art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF). Encore faut-il que la correction du vice soit susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).

La critique de l'état de fait retenu est soumise au principe strict de l'allégation énoncé par l' art. 106 al. 2 LTF (ATF 140 III 264 consid. 2.3 p. 266 et les références). La partie qui entend attaquer les faits constatés par l'autorité précédente doit expliquer clairement, et de manière circonstanciée, en quoi les conditions d'une exception au sens de l' art. 105 al. 2 LTF seraient réalisées. Si la critique ne satisfait pas à ces exigences, les allégations relatives à un état de fait qui s'écarterait de celui de la décision attaquée ne pourront pas être prises en

considération (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1
in fine).

La recourante méconnaît ces principes lorsqu'elle prétend ça et là dans son mémoire de recours, sans aucune démonstration d'arbitraire, compléter les constatations de l'autorité précédente par des éléments ressortant de pièces et de mémoires déposés en procédure cantonale.

E. 3

Il est constant que les parties ont été liées par un contrat de travail (art. 319 CO), que la recourante a résilié avec effet immédiat le 20 janvier 2023 au motif que l'employée aurait abandonné son poste de travail, puis encore le 26 janvier 2023 pour violation de l'obligation de fidélité, respectivement de la clause d'interdiction de concurrence. À ce stade, le litige ne porte plus que sur le licenciement immédiat qualifié d'injustifié.

Sur cette question les juges cantonaux se sont prononcés comme suit.

La cour cantonale a considéré que l'intimée n'avait pas abandonné son poste de travail: de la fin du mois de décembre 2022 jusqu'au 13 janvier 2023, les parties étaient en négociation pour mettre un terme à l'amiable à leurs rapports de travail et conclure en parallèle un partenariat afin de poursuivre leur collaboration sous une autre forme. Deux conventions transactionnelles avaient été proposées à l'intimée, les 5 et 10 janvier 2023, sans toutefois aboutir. À aucun moment l'intimée n'avait manifesté une quelconque volonté de ne plus fournir ses prestations de travail, même en cas d'échec des pourparlers. Elle s'était, tout au contraire, investie dans les discussions et avait toujours répondu aux propositions faites par son employeuse, démontrant ainsi une volonté de trouver une solution afin de quitter ses fonctions à l'amiable et dans de bonnes conditions. C'était plutôt l'employeuse qui avait subitement changé de ton en indiquant tout d'abord à l'intimée qu'elle disposait de tout le temps nécessaire pour se déterminer sur la seconde convention, avant de lui reprocher - dès le lendemain - de ne pas lui avoir donné de réponse et en la mettant en demeure de reprendre son service car elle ne se serait pas présentée à son poste de travail depuis début janvier. Cette assertion était fautive: l'intimée s'était rendue dans les bureaux de l'employeuse le 5 janvier 2023, à tout le moins. Et selon l'ensemble des témoins entendus, les employés n'avaient aucun horaire précis à respecter et étaient entièrement libres de gérer leur travail à leur guise, soit dans les locaux de l'entreprise, soit à domicile. Il appartenait à l'employeuse de prouver que l'intimée n'avait fourni aucun travail, si elle entendait s'en prévaloir. Ceci étant dit, aucun élément du dossier n'accréditait ce fait. L'intimée avait expliqué que son activité s'était, à cette époque, limitée à répondre aux courriels des clients, raison pour laquelle elle n'avait réalisé aucune commission. Qu'elle ait entrepris des démarches en vue de créer sa propre société ne permettait pas de retenir qu'elle aurait refusé de continuer à fournir son travail au sein de l'employeuse.

Quand bien même l'intimée aurait diminué, voire suspendu son activité pour l'employeuse pendant les premiers jours du mois de janvier durant lesquels les parties étaient en pourparlers, cela ne suffirait pas à caractériser un abandon de poste au sens de la jurisprudence. De plus, le jour où l'intimée a été sommée de reprendre son poste, elle a informé l'employeuse qu'elle allait consulter son médecin le lendemain. Elle lui a ensuite remis un certificat médical attestant de son incapacité de travail. Ce faisant, l'employée n'a manifesté aucune intention d'abandonner son poste; elle semblait au contraire vouloir justifier son absence et, partant, maintenir ses rapports de travail. Son comportement ne

dénotait donc pas - et la recourante ne pouvait pas, de bonne foi, le déduire - un refus conscient, intentionnel et définitif de poursuivre l'exécution de son travail jusqu'à son départ.

La cour cantonale a aussi estimé que le reproche adressé à l'employée - et fondant le second licenciement immédiat - d'avoir détourné de la clientèle au profit de sa propre société était injustifié. Certes, l'intimée avait créé une société de conseils dans le même domaine que celui exercé par l'employeuse, et avait entrepris des démarches en ce sens dès la fin de l'année 2022, alors qu'elle était toujours liée contractuellement à l'employeuse. Celle-ci était cependant parfaitement au courant de ce projet, de même que l'ensemble du personnel, ce qui démontrait que l'employée agissait en toute transparence, sans que cela n'ait posé de problème particulier jusqu'à la survenance du litige entre les parties. La création de ladite société, de même que la location de locaux, constituaient des préparatifs que l'intimée pouvait légitimement entreprendre avant que le contrat de travail ne prenne fin sans pour autant violer son devoir de fidélité, d'autant plus que l'employeuse entendait continuer à collaborer avec l'intimée et sa nouvelle structure. Quant à l'appropriation de clients qui était reprochée à l'intimée, il apparaissait qu'à la suite de l'annonce faite par l'employeuse à ses clients quant au départ de l'intimée, plusieurs d'entre eux s'étaient manifestés spontanément auprès de celle-ci; ils avaient indiqué qu'ils souhaitaient travailler avec elle de manière très explicite, en raison du fait qu'ils attachaient davantage d'importance à sa personne en qui ils avaient confiance. Leurs messages étaient spontanés et n'étaient pas intervenus à la suite d'une sollicitation de l'employée. En définitive, cette dernière n'avait fait que répondre à ces messages en leur communiquant, à leur demande, les coordonnées de sa nouvelle entreprise, sans pour autant violer son devoir de fidélité. Il apparaissait enfin que la personnalité de l'employée revêtait pour ces clients une importance prépondérante: ses prestations étaient caractérisées par une forte composante personnelle. De ce fait, la clause de non-concurrence ne trouvait pas application.

Partant, le licenciement immédiat était injustifié.

L'employée avait droit à ce qu'elle aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'expiration du délai de congé (art. 337c al. 1 CO). Puisque le délai de congé contractuel était de deux mois pour la fin d'un mois, le contrat de travail aurait pu prendre fin au plus tôt le 31 mars 2023. Les salaires de janvier à mars 2023 étaient donc dus. Compte tenu du salaire mensuel moyen réalisé en 2022 (5'146 fr.), ceci correspondait à une créance de 15'438 fr. brut (5'146 fr. x 3).

L'employée avait également droit au versement d'une indemnité sanctionnant le licenciement injustifié (art. 337c al. 3 CO). Au regard de la durée des rapports de travail relativement brefs, de l'âge de l'employée au moment de son licenciement (29 ans), du fait qu'elle prévoyait déjà de quitter l'entreprise et qu'elle avait débuté son activité indépendante le mois suivant la fin des rapports de travail, cette indemnité pouvait être fixée à 5'156 fr. [sic], correspondant à un mois de salaire).

E. 4

La recourante dénonce une constatation manifestement inexacte des faits.

Elle estime qu'il ne serait " pas limpide de savoir ce qu'a retenu exactement la Cour de justice " au sujet de l'abandon de poste et du licenciement immédiat. L'arrêt attaqué est pourtant explicite à ce sujet et, à lire la page 12 du mémoire de recours, la recourante a parfaitement saisi les éléments sur lesquels il était bâti.

Elle soutient que l'employée était absente des bureaux entre le 2 et le 16 janvier 2023. Le 5 janvier 2023, cette dernière n'aurait fait que passer au travail pour transmettre une nouvelle version du contrat de partenariat, mais pas pour travailler. La cour cantonale n'a pourtant pas constaté que l'employée avait été présente au bureau pendant toute cette période: à tout le moins s'y était-elle rendue le 5 janvier 2023. Ceci correspond à ce que la recourante affirme elle-même. C'est en définitive au sujet du travail déployé durant ce laps de temps que les versions divergent. Toutefois, si les juges cantonaux n'ont pas prêté foi à la version des faits soutenue par la recourante, selon laquelle l'employée n'aurait plus travaillé depuis le 2 janvier 2023, leurs réflexions sont étayées - peu importe que la recourante vitupère contre la portée accordée aux déclarations de l'intimée lors de son audition - et n'ont rien d'insoutenable. Ce premier grief doit être rejeté.

E. 5

La recourante se plaint aussi d'une violation des règles régissant le fardeau de la preuve (art. 8 CC). D'après elle, il appartiendrait à l'employée de prouver qu'elle avait travaillé durant la première quinzaine de janvier 2023.

La cour cantonale lui a cependant déjà expliqué que, puisqu'elle alléguait que l'employée n'avait pas effectué le moindre travail durant ce laps de temps, il lui appartenait de démontrer son allégation, étant précisé que l'obligation de l'intimée de collaborer à l'administration de la preuve était de nature procédurale, ce qui n'impliquait pas un renversement du fardeau de la preuve. En prônant qu'il appartiendrait - par principe - à l'employé de démontrer qu'il a réalisé un travail, la recourante fait mine d'oublier qu'il appartient à chaque partie, à moins que la loi ne prescrive le contraire, de prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit. Or, c'est elle qui allègue que l'employée n'a plus travaillé dès le 2 janvier 2023, pour en déduire qu'elle était en droit de la licencier avec effet immédiat. C'est donc à elle qu'incombe le devoir de prouver le fait querellé censé justifier le droit formateur qu'elle invoque. Ce grief est tout aussi infondé que le précédent.

E. 6

La recourante s'estime victime d'une violation des art. 337 (résiliation immédiate pour de justes motifs), 337c et 337d CO (abandon injustifié de l'emploi).

Sa thèse ne saurait cependant guère prévaloir. La recourante ne remet pas en cause les principes, rappelés par la cour cantonale, selon lesquels il y a abandon d'emploi selon l' art. 337d CO lorsque le travailleur quitte son poste abruptement sans justes motifs, sachant que l'abandon d'emploi présuppose un refus conscient, intentionnel et définitif du travailleur d'entrer en service ou de poursuivre l'exécution du travail confié (cf. ATF 121 V 277 consid. 3a; 112 II 41 consid. 2; arrêts 4C.339/2006 du 21 décembre 2006 consid. 2.1 et 4C.250/1996 du 21 octobre 1996 consid. 2b). Lorsque l'abandon d'emploi ne résulte pas d'une déclaration expresse du salarié, il faut examiner s'il découle du comportement adopté par l'intéressé, c'est-à-dire d'actes concluants. Dans cette hypothèse, on se demandera si, compte tenu de toutes les circonstances, l'employeur pouvait objectivement et de bonne foi comprendre que le salarié entendait quitter son emploi (arrêts 4A_533/2024 du 24 juin 2025 consid. 4.1; 4A_454/2022 du 17 novembre 2022 consid. 4.1; 4C.303/2005 du 1er décembre 2005 consid. 2.2; 4C.370/2001 du 14 mars 2002 consid. 2a), ce qui relève du droit et peut donc être examiné librement par le Tribunal fédéral.

Cela étant, la recourante ne prétend pas qu'elle pouvait objectivement et de bonne foi comprendre que l'employée entendait quitter son emploi. Elle soutient que les éléments que

les juges cantonaux ont appréciés pour retenir que telle n'était pas l'intention de l'employée seraient dépourvus d'existence ou de pertinence. C'est donc à nouveau à l'aune de l'arbitraire qu'il s'agit de juger du bien-fondé de ses arguments. Or, elle échoue derechef dans la démonstration qui lui incombe. Ainsi, lorsqu'elle livre son interprétation de l'attitude adoptée par l'employée à réception du courrier du 13 janvier 2023, ou lorsqu'elle s'en prend à l'incapacité de travail que celle-ci a traversée et qui est démontrée par un certificat médical. Ou encore, lorsqu'elle affirme qu'il n'existerait pas de flexibilité en termes de temps de travail pour un emploi à temps plein, sans que rien n'accrédite cette assertion. En définitive, et quoi qu'elle en dise, la présente espèce n'a rien d'un cas d'école, et l'intention de l'intimée d'abandonner son poste n'a rien d'évident. Ceci scelle le sort des griefs qu'elle soulève à ce titre.

E. 7

Au chapitre de l'activité concurrente qu'elle persiste à reprocher à l'intimée, la recourante croit discerner une violation de l' art. 321a CO . Pour synthétiser sa pensée, l'intimée aurait dû ignorer les messages des clients ou leur enjoindre de lui conserver leur confiance aussi longtemps qu'elle était encore employée. Elle aurait donc servi ses propres intérêts au détriment de ceux de l'employeuse, qu'elle avait l'obligation de préserver en raison de son devoir de fidélité (art. 321a CO).

Cela étant, contrairement à ce qu'elle affirme, les circonstances du présent cas ne s'apparentent pas à un détournement de la clientèle de l'employeuse avant la fin de la relation de travail, ce que le devoir de fidélité prohiberait (arrêt 4A_116/2018 du 28 mars 2019 consid. 3.1.2; ATF 117 II 72 consid. 4). La cour cantonale l'a fort bien mis en exergue, même si la recourante paraît ignorer les considérants topiques, qu'il est inutile de rappeler ou de paraphraser ici une nouvelle fois.

Ceci scelle le sort de ce grief également. Il s'ensuit que tant la première que la seconde résiliation immédiate des rapports de travail sont injustifiées.

Finalement, les sommes que la recourante doit payer de ce chef ne sont pas contestées en soi. Le Tribunal fédéral s'y tiendra dès lors, puisque son examen se limite en principe aux griefs invoqués (supra consid. 2.1).

E. 8

Partant, le recours ne peut qu'être rejeté, aux frais de son auteur (art. 66 al. 1 LTF). La recourante versera en outre à l'intimée une indemnité à titre de dépens (art. 68 al. 1 et 2 LTF).

La demande d'assistance judiciaire de l'intimée, qui réalise les conditions quant aux ressources insuffisantes (art. 64 al. 1 LTF), est admise dans la mesure où elle n'a pas perdu son objet, dès lors que le risque existe pour l'intéressée de ne pouvoir recouvrer les dépens auxquels elle a droit. Me Philippe Ehrenström est donc désigné comme avocat d'office de l'intimée. La Caisse du Tribunal fédéral lui versera une indemnité à titre d'honoraires d'avocat d'office au cas où les dépens alloués à l'intimée ne pourraient pas être recouverts (art. 64 al. 2

in fine LTF).

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