

BGer 4A_723/2011 vom 5. März 2012

Bundesgericht, 2012-03-05, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_723_2011

FR: TF 4A_723/2011 du 5 mars 2012

IT: TF 4A_723/2011 del 5 marzo 2012

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).

E. 2

Il est constant que les parties se sont liées par un contrat de travail et qu'elles ont convenu de soumettre leur relation au droit suisse, en l'occurrence celui de l'Etat où l'employeuse a son établissement, comme le permet l' art. 121 al. 3 LDIP .

E. 3

Conclu pour une durée indéterminée, ce contrat de travail était 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 l' art. 337 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 (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).

E. 4

La défenderesse soutient que le rapport de confiance nécessaire au maintien de la relation de travail a été détruit par le comportement du demandeur relatif aux clients B. _____ et C. _____ Ltd., et elle reproche à la Cour de justice d'avoir ignoré, à ce sujet, des faits importants qui étaient pourtant allégués et prouvés.

La Cour retient que le contrat de travail portait exclusivement sur l'ouverture puis la gestion d'un bureau de représentation à Dubaï, que les démarches et interventions du demandeur auprès de l'employeuse, en tant qu'elles concernaient B. _____ et la société dont celui-ci était l'organe, n'avaient aucun rapport avec l'activité ainsi convenue, et que ces démarches et interventions sont donc d'emblée inaptes à justifier une éventuelle résiliation abrupte du contrat.

Cette approche n'est pas compatible avec les règles du contrat de travail. L' art. 321a al. 1 CO impose au travailleur d'exécuter avec soin la tâche qui lui est confiée et de sauvegarder fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur. Ce dernier est donc en droit d'exiger un comportement loyal et fidèle non seulement dans le cadre limité de l'activité explicitement convenue, mais aussi, le cas échéant, en rapport avec les autres affaires de l'entreprise auxquelles le travailleur prend également part. Le collaborateur d'une banque, quelle que soit sa fonction, viole le devoir de fidélité s'il propose un nouveau client en sachant que la relation à créer nuira très probablement à la réputation ou à d'autres intérêts de l'employeuse. Le collaborateur viole aussi le devoir de fidélité s'il intercède en faveur d'un client, même en marge de son activité habituelle, en sachant que l'opération favorisée par lui entraînera selon toute vraisemblance une perte pour l'employeuse. On ne peut donc pas exclure a priori, comme le fait la Cour de justice, que des actes ou omissions concernant

B. _____ et la société dominée par lui puissent valablement motiver la résiliation abrupte du contrat de travail.

Selon l'argumentation développée devant le Tribunal fédéral, la rémunération très importante promise au demandeur autorisait l'employeuse à attendre de celui-ci une prudence et une diligence particulièrement marquées. A cet égard, la Cour aurait censément dû constater que l'employeuse fournissait à son représentant l'usage d'une maison à Dubaï et versait 28'000 dollars pour acquérir l'ameublement nécessaire. Ces circonstances-ci n'exercent toutefois pas d'influence décisive sur l'étendue du devoir de fidélité car le salaire était de toute manière très élevé. Chargé de développer de manière indépendante un nouvel établissement dans un Etat du Moyen-Orient, le représentant jouissait d'une position de confiance particulière. Récemment engagé, il lui incombait de faire la preuve de ses compétences et de sa loyauté.

Il ressort des constatations cantonales que le demandeur n'a pas informé son employeuse du courriel reçu le 24 novembre 2008 d'un avocat de Los Angeles et qu'il a refusé l'entretien voulu par l'employeuse au mois de janvier 2009. Il s'agit incontestablement de manquements aux obligations imposées par le contrat de travail. Dans ce contexte où il était apparu que le représentant avait introduit un client soupçonné d'une activité criminelle, avec qui il affirmait avoir une relation d'amitié, l'employeuse pouvait légitimement se montrer particulièrement méfiante et exigeante. Par son attitude, le représentant se révélait réticent à communiquer avec l'employeuse et même enclin à lui dissimuler des informations importantes. Cette situation était objectivement propre à rompre le rapport de confiance nécessaire à la continuation des rapports de travail. Contrairement à l'opinion de la Cour de justice, par suite des violations du contrat qui ressortent de ses constatations, les conditions d'un licenciement abrupt étaient réunies le 29 janvier 2009.

En dépit de l'argumentation soumise au Tribunal fédéral, il n'apparaît pas que les constatations cantonales soient lacunaires sur des points susceptibles d'influer sur le sort de la cause. En revanche, surtout, le demandeur n'est pas en droit de recevoir les prestations prévues par l' art. 337c al. 1 et 3 CO lorsque l'employeur a résilié abruptement le contrat sans justes motifs. La décision allouant ces prestations doit être réformée selon les conclusions principales de la défenderesse.

E. 5

A titre de partie qui succombe, le demandeur 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.