

# **BGer 4C.100/2004 vom 24. Juni 2004**

Bundesgericht, 2004-06-24, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger\\_4C.100\\_2004](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4C.100_2004)

FR: TF 4C.100/2004 du 24 juin 2004

IT: TF 4C.100/2004 del 24 giugno 2004

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Interjeté par la partie défenderesse qui a succombé dans ses conclusions libératoires et dirigé contre un jugement final rendu en dernière instance cantonale par un tribunal supérieur ( art. 48 al. 1 OJ ) sur une contestation civile dont la valeur litigieuse atteint le seuil de 8'000 fr. ( art. 46 OJ ), le recours en réforme est en principe recevable, puisqu'il a été déposé en temps utile ( art. 32 et 54 al. 1 OJ ) et dans les formes requises ( art. 55 OJ ).

Il en va de même de la réponse du demandeur, formulée dans le délai imparti compte tenu des fêtes (art. 32, 34 al. 1 let. a et 59 OJ).

### **E. 2**

Saisi d'un recours en réforme, le Tribunal fédéral doit conduire son raisonnement juridique sur la base des faits contenus dans la décision attaquée, à moins que des dispositions fédérales en matière de preuve n'aient été violées, qu'il y ait lieu de rectifier des constatations reposant sur une inadvertance manifeste ( art. 63 al. 2 OJ ) ou qu'il faille compléter les constatations de l'autorité cantonale parce que celle-ci n'a pas tenu compte de faits pertinents, régulièrement allégués et clairement établis ( art. 64 OJ ; ATF 130 III 102 consid. 2.2; 127 III 248 consid. 2c et les arrêts cités). Hormis ces exceptions que le recourant doit invoquer expressément, il ne peut être présenté de griefs contre les constatations de fait, ni de faits ou de moyens de preuve nouveaux ( art. 55 al. 1 let. c OJ ).

Comme le relève le demandeur, la défenderesse perd de vue ces principes, dès lors que, sans invoquer l'une des exceptions précitées, elle s'écarte des faits constatés, en particulier lorsqu'elle cherche à démontrer que la cour cantonale aurait abusé de son pouvoir d'appréciation. Elle présente une argumentation de nature appellatoire qui n'a pas sa place dans un recours en réforme. Les griefs invoqués ne seront donc examinés qu'à la lumière des faits constatés dans l'arrêt entrepris.

### **E. 3**

La défenderesse soutient tout d'abord qu'en refusant d'admettre l'existence d'un juste motif de résiliation immédiate la cour cantonale a violé l' art. 337 CO et l' art. 4 CC .

#### **E. 3.1**

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 ( ATF 130 III 28 consid. 4.1, 213 consid. 3.1; 129 III 380 consid. 2.1). 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 ( ATF 130 III 28 consid. 4.1). Ces cas doivent cependant revêtir un caractère exceptionnel (cf. ATF 129 III 380 consid. 2.2 p. 383).

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs ( art. 337 al. 3 CO ), en faisant application des 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 ( ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 32; 127 III 351 consid. 4a p. 354). Comme à chaque fois qu'une autorité cantonale procède en équité, le Tribunal fédéral ne substitue pas sa propre appréciation à celle de l'instance inférieure; il n'intervient que si celle-ci a abusé de son pouvoir d'appréciation, c'est-à-dire si elle a retenu des critères inappropriés ou si la décision rendue aboutit à un résultat manifestement injuste ou à une iniquité choquante (cf. ATF 130 III 213 consid. 3.1 et les arrêts cités).

### **E. 3.2**

En l'espèce, la défenderesse a congédié le demandeur avec effet immédiat en faisant uniquement référence aux événements survenus à l'hôtel. En cours de procédure, l'employeur s'est également prévalu du comportement de l'ancien gérant à l'égard de ses collègues de sexe féminin, qu'il a qualifié de harcèlement sexuel.

#### **E. 3.2.1**

La cour cantonale a tout d'abord examiné l'acte d'exhibitionnisme auquel s'était livré intentionnellement le demandeur dans sa chambre d'hôtel. Elle a considéré que celui-ci était déplacé, mais pas d'une gravité telle qu'il puisse justifier de licencier immédiatement un employé qui n'avait pas une position cadre dans la société. Certes, le demandeur se trouvait en déplacement professionnel, mais il avait agi alors que les obligations liées à son travail avaient pris fin et à l'égard d'une tierce personne qu'il n'était apparemment pas amené à revoir. En outre, il n'avait pas été établi que ce comportement aurait porté une atteinte grave à l'image et à la respectabilité de la défenderesse.

En pareilles circonstances, la cour cantonale n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en concluant que la résiliation immédiate signifiée à un employé dont les qualités professionnelles venaient d'être soulignées et sur la base d'un seul événement qui, bien qu'inacceptable, était sans lien avec les obligations liées au contrat de travail, ne remplissait pas les conditions de l' art. 337 CO .

Il n'y a par ailleurs pas lieu de se demander si un tel acte aurait justifié un licenciement immédiat dans l'hypothèse où un avertissement préalable aurait été donné au demandeur, puisque celui-ci fait précisément défaut.

Enfin, ce n'est pas parce que la cour cantonale a confirmé la position de l'autorité de première instance sur la base d'un état de fait quelque peu différent qu'il faut en déduire une violation de l' art. 4 CC , comme tente de le démontrer la défenderesse. Seule l'appréciation de l'instance de recours en fonction des faits ressortant de l'arrêt attaqué est déterminante et,

comme on vient de le voir, celle-ci ne viole pas le droit fédéral.

### **E. 3.2.2**

Quant aux prétendus actes de harcèlement sexuel révélés postérieurement au licenciement immédiat, la défenderesse ne saurait reprocher à la cour cantonale de ne pas en avoir tenu compte.

Il est exact que, selon la jurisprudence et sous certaines conditions restrictives, l'employeur peut justifier un licenciement immédiat, en se prévalant d'une circonstance qui existait au moment de la déclaration de licenciement, mais qu'il ne connaissait pas et ne pouvait pas connaître ( ATF 127 III 310 consid. 4a; 124 III 25 consid. 3c p. 29).

Ce cas de figure n'est cependant pas réalisé en l'espèce. Il ressort des constatations cantonales que la défenderesse n'avait jamais prononcé d'avertissement à l'encontre du demandeur s'agissant de son attitude envers la gent féminine, bien que le caractère "drapeur" (sic !) du gérant était connu de ses supérieurs. Il en découle que l'employeur était au courant du comportement du gérant à l'égard des femmes et qu'il était donc parfaitement à même de réaliser, bien avant le licenciement immédiat, les éventuels risques de dérapage envers le personnel féminin de la société, pourtant il n'a rien fait. La défenderesse ne saurait donc invoquer a posteriori un comportement qu'elle connaissait ou aurait dû connaître pour tenter de justifier un licenciement immédiat.

Au demeurant, on peut fortement douter que l'attitude séductrice du demandeur à l'égard de ses collègues féminines, telle que ressortant des déclarations reproduites dans l'arrêt attaqué, ait été suffisamment grave pour justifier un licenciement immédiat sans avertissement préalable.

En refusant d'admettre des justes motifs de licenciement immédiat, la cour cantonale n'a donc méconnu ni l' art. 337 CO ni l' art. 4 CC .

## **E. 4**

La défenderesse se plaint ensuite d'une fausse application de l' art. 337c CO .

### **E. 4.1**

Dès lors que le licenciement immédiat a été considéré à bon droit comme injustifié, on ne peut reprocher à la cour cantonale une violation de l' art. 337c al. 1 CO dans la mesure où elle a alloué au demandeur un montant équivalant au salaire (cf. ATF 117 II 270 consid. 3b p. 272) auquel il aurait pu prétendre si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé.

### **E. 4.2**

Il reste à examiner si la cour cantonale pouvait au surplus condamner l'employeur à verser au demandeur une indemnité correspondant à deux mois de salaire en vertu de l' art. 337c al. 3 CO , ce que conteste la défenderesse.

D'après cette disposition, en cas de licenciement immédiat injustifié, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances, parmi lesquelles figurent notamment la situation sociale et économique des deux parties, la gravité de l'atteinte à la personnalité de la partie congédiée, l'intensité et la durée des relations de travail antérieures au congé, la manière dont celui-ci a été donné, ainsi que la faute concomitante du travailleur; aucun de

ces facteurs n'est décisif en lui-même ( ATF 123 III 391 consid. 3b/bb; 121 III 64 consid. 3c p. 69; 120 II 243 consid. 3e p. 247 s.). Cette indemnité, qui ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur ( art. 337c al. 3 2<sup>ème</sup> phrase CO), a une double finalité, punitive et réparatrice ( ATF 123 III 391 consid. 3c p. 394). Selon la jurisprudence, une telle indemnité constitue la règle; il ne peut y être renoncé qu'en présence de circonstances exceptionnelles dans lesquelles, malgré le caractère injustifié du licenciement, le versement d'une indemnité de caractère punitif par l'employeur n'apparaît pas justifié (consid. 4.3 non publié de l' ATF 129 III 380 ; ATF 121 III 64 consid. 3c; 120 II 243 consid. 3e p. 247; 116 II 300 consid. 5a p. 301 s.). Ces exceptions supposent l'absence de faute de l'employeur ou d'autres motifs qui ne sauraient être mis à sa charge ( ATF 116 II 300 consid. 5a p. 302, confirmé notamment par arrêt du Tribunal fédéral 4C.10/2000 du 9 juillet 2002 in Pra 2003 n. 52 p. 254 consid. 4.1).

Qu'il s'agisse du principe ou de l'ampleur de cette indemnité, le juge cantonal possède, de par la loi ( art. 4 CC ), un large pouvoir d'appréciation ( ATF 121 III 64 consid. 3c). Par conséquent, le Tribunal fédéral s'impose la même réserve en ce domaine que s'agissant de l'existence de justes motifs de résiliation immédiate, de sorte qu'il peut être renvoyé à ce qui a été dit à ce sujet (cf. supra consid. 3.1 in fine).

En l'espèce, la cour cantonale a confirmé le versement d'un montant équivalant à deux mois de salaire au demandeur prononcé par les premiers juges. Elle a tenu compte, en faveur du salarié licencié, de la durée des relations contractuelles entre les parties (plus de cinq ans), du fait que le gérant avait toujours donné entière satisfaction à son employeur sur le plan professionnel et qu'il n'avait pas retrouvé de travail, plus d'un an et demi après avoir été licencié avec effet immédiat. Les juges ont aussi pris en considération, en défaveur du gérant, son comportement déplacé à l'égard de la femme de chambre, en soulignant que cette circonstance justifiait une réduction de l'indemnité due, mais qu'il ne s'agissait pas d'un élément d'une gravité telle qu'il suppose de renoncer à toute indemnisation.

Si l'on tient compte du comportement inacceptable du demandeur, qui tombe sous le coup de l' art. 194 al. 1 CP , et des devoirs de protection incombant à l'employeur par rapport à ses autres salariés en vertu de l' art. 328 CO , on peut se demander s'il n'aurait pas été justifié, en l'espèce, de renoncer à toute indemnité. Il ne faut cependant pas perdre de vue les conséquences de ce licenciement pour le demandeur, qui s'est retrouvé de manière abrupte privé d'emploi durant plus d'une année, alors qu'il n'avait jamais démérité sur le plan professionnel. Dans un tel contexte et eu égard à la réserve que s'impose le Tribunal fédéral en la matière, il y a lieu d'admettre que, bien qu'il s'agisse d'un cas limite, les deux mois de salaire alloués au demandeur ne procèdent pas d'un abus du pouvoir d'appréciation de la cour cantonale.

Il convient encore d'ajouter, comme il l'a déjà évoqué s'agissant de l' art. 337 CO , qu'il importe peu, lors de cet examen, que l'autorité cantonale ait seulement procédé à un contrôle de l'appréciation des premiers juges. Il suffit qu'en fonction des circonstances retenues dans l'arrêt attaqué, on comprenne quels critères ont joué un rôle déterminant et que ceux-ci ne fassent pas apparaître comme choquant le montant de l'indemnité finalement retenue, ce qui est le cas en l'occurrence.

Dans ces circonstances, le recours doit être rejeté.

## **E. 5**

Aucun frais ne sera perçu ( art. 156 al. 1 OJ ), puisque la valeur litigieuse, établie selon la prétention à l'ouverture de l'action, ne dépasse pas le seuil de 30'000 fr. ( art. 343 al. 2 et 3 CO ). Cela ne dispense pas la défenderesse, qui succombe, d'être condamnée aux dépens ( art. 159 al. 1 CO ; ATF 115 II 30 consid. 5c p. 42). Seul le demandeur peut y prétendre, l'intervenante n'ayant pas formulé d'observations dans la présente procédure.

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