

BGer 4C.149/2002 vom 12. August 2002

Bundesgericht, 2002-08-12, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4C.149_2002

FR: TF 4C.149/2002 du 12 août 2002

IT: TF 4C.149/2002 del 12 agosto 2002

Regeste

Droit des contrats

Erwägungen

E. 1

Le demandeur estime que la cour cantonale a violé l' art. 337 CO en considérant que son licenciement immédiat était fondé sur de justes motifs.

E. 1.1

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 (art. 337 al. 2 CO). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (cf. Brunner/Bühler/Waeber, Commentaire du contrat de travail, 2e éd., Lausanne 1996, art. 337c CO n. 1; Streiff/von Kaenel, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5e éd., Zurich 1992, art. 337 CO n. 3 et les références citées). 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 (ATF 124 III 25 consid. 3c p. 29). 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 127 III 153 consid. 1a). Par manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme par exemple le devoir de fidélité (cf. art. 321a al. 1 CO). 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). La loi définit la notion de juste motif de manière impérative. Si les parties précisent cette notion dans un contrat individuel de travail ou dans une convention collective, cette indication peut aider à l'appréciation des circonstances justifiant une résiliation immédiate, mais elle ne peut déroger à la définition donnée par le législateur à l' art. 337 al. 2 CO (Brunner/Bühler/Waeber, op. cit., art. 337 CO n. 8; Rehbinder, Commentaire bernois, art. 337 CO n. 4). Le juge 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 ne revoit qu'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 127 III 153 consid. 1a et les arrêts cités). A raison de son obligation de fidélité, le travailleur est tenu de sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO) et, par conséquent, de s'abstenir de tout ce qui peut lui nuire. Une infraction pénale commise au détriment de l'employeur constitue, en principe, un motif justifiant le licenciement immédiat du travailleur (ATF 117 II 560 consid. 3b p. 562; Staehelin, Commentaire zurichois, art. 337 CO n. 22; Streiff/von Kaenel, op. cit., art. 337 CO n. 5; Rehbinder, op. cit., art. 337 CO n. 9; Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2e éd., Bern, Stuttgart, Wien, 1996 p. 361). 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 (Staehelin, op. cit., art. 321a CO n. 8).

E. 1.2

La cour cantonale a constaté que le demandeur avait à plusieurs reprises falsifié sa carte de timbrage; en outre, elle ne l'a pas suivi lorsqu'il alléguait ne jamais avoir eu l'intention de léser qui que ce soit. Le fait qu'il ait agi au vu de ses collègues démontrait qu'il avait le sentiment de pouvoir continuer d'agir en toute impunité, au mépris le plus total de la confiance mise en lui par ses supérieurs. Le comportement du demandeur représentait par conséquent une faute grave qui avait rompu le lien de confiance existant avec son employeur. La cour cantonale a ajouté que le demandeur était parfaitement informé des risques qu'il courait en ne se conformant pas aux consignes sur le timbrage, puisqu'il avait reçu le règlement et la directive topiques indiquant que tout manquement sur ce point constituait une faute grave pouvant faire l'objet d'un renvoi pour justes motifs. Le système d'horaire flexible (permettant de timbrer sans devoir se plier à des horaires de bureau stricts) présentait de nombreux avantages pour les employés mais reposait avant tout sur le principe de la confiance. En ne respectant pas ces règles, le demandeur avait démontré qu'il n'était pas digne de celle-ci. Enfin, il avait dans son poste des responsabilités relativement importantes, ce qui impliquait un lien de confiance nettement plus élevé que s'il s'était agi, par exemple, d'un simple manoeuvre sans qualifications se trouvant toujours sous le contrôle d'un supérieur.

E. 1.3

Le demandeur compare les actes qui lui sont reprochés à des absences temporaires non autorisées de la place de travail, qui ne constituent pas un manquement suffisamment grave pour justifier un licenciement immédiat sans avertissement préalable. Son attitude antérieure aux 20 et 26 octobre 1998 n'ayant pas fait l'objet d'un avertissement, il soutient que son licenciement ne repose pas sur de justes motifs. Il affirme par ailleurs, en ce qui concerne les actes des 20 et 26 octobre 1998, avoir oublié de timbrer sa sortie du bâtiment et avoir voulu réparer cette erreur sans suivre la procédure interne. Il conteste en outre avoir eu une quelconque intention de tricher et soutient ne pas avoir lésé son employeur. Le demandeur dénie en outre toute pertinence à l'arrêt jurassien cité par la cour cantonale (JAR 1984 190), qui concerne une tricherie intentionnelle sur le nombre d'heures travaillées. L'arrêt bâlois cité par Brühwiler concernant un refus de timbrer malgré plusieurs avertissements serait également très différent de son propre cas. L'essentiel de l'argumentation du demandeur repose sur un état de fait différent de celui figurant dans le jugement cantonal, notamment lorsqu'il affirme ne pas avoir eu l'intention de tricher ni avoir causé de préjudice à son employeur. Dans la mesure où cette argumentation s'écarte des faits constatés par l'autorité cantonale, il n'est pas possible d'en tenir compte (art. 55 al.

1 let . c et 63 al. 2 OJ). Pour le surplus, la seule question pertinente est de savoir si le fait de timbrer à plusieurs reprises une pause de midi plus courte que celle effectivement prise est propre à ébranler ou à détruire la confiance existant entre les parties, de telle sorte que la poursuite des relations de travail ne puissent plus être exigée de la part du défendeur. En l'occurrence, entrent en considération la position de cadre occupée par le demandeur et le fait qu'il était informé de l'importance de la sanction prévue en cas de non-respect des consignes concernant le timbrage. Les manipulations intentionnelles d'une fiche de timbrage constituant une infraction, dans la mesure où l'on considère qu'il s'agit d'un titre (cf. art. 251 CP), de tels actes représentent un manquement très grave du travailleur à son devoir de diligence et de fidélité. La cour cantonale n'a nullement abusé de son pouvoir d'appréciation en considérant que le comportement reproché au demandeur justifiait un licenciement immédiat au sens de l' art. 337 CO , sans qu'un avertissement préalable ne soit nécessaire. Le grief soulevé par le demandeur se révèle donc infondé.

E. 2

Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté et le jugement attaqué confirmé. En application de l' art. 156 al. 1 OJ , le demandeur, qui succombe, devra supporter les frais de la procédure fédérale; celle-ci n'est pas gratuite puisqu'elle a trait à un différend résultant du contrat de travail dont la valeur litigieuse déterminante, calculée au moment du dépôt de la demande (en première instance), dépasse le plafond de 30'000 fr. fixé à l' art. 343 al. 2 CO dans sa nouvelle teneur entrée en vigueur au 1er juin 2001 et applicable aux procédures déjà pendantes à cette date (RO 2001 p. 2048). Conformément à l' art. 159 al. 1 OJ , le demandeur devra en outre verser au défendeur une indemnité à titre de dépens.

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