

# **BGer 4C.182/2000 vom 9. Januar 2001**

Bundesgericht, 2001-01-09, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger\\_4C.182\\_2000](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4C.182_2000)

FR: TF 4C.182/2000 du 9 janvier 2001

IT: TF 4C.182/2000 del 9 gennaio 2001

## **Regeste**

Droit des contrats

## **Erwägungen**

### **E. 1**

a) Devant la Cour d'appel, la défenderesse a invoqué en premier lieu l'erreur essentielle; elle prétendait que, lors de la signature de l'avenant daté du 16 décembre 1998, elle était dans l'erreur "sur la collaboration de son employé", ce qui aurait pour effet l'invalidation du contrat de travail du 23 juin 1998. La cour cantonale n'a pas suivi ce raisonnement. Elle a considéré que, tel que l'indique son intitulé "Addendum au contrat de travail (...) du 23 juin 1998", l'avenant du 16 décembre 1998 ne se substituait pas au contrat de travail mais en précisait, ou en remplaçait, certaines clauses: activité non plus à Genève mais à L. \_\_\_\_\_, abstention de faire dorénavant de la publicité en Europe. Elle a estimé en conséquence n'avoir pas à examiner si l'avenant était entaché d'un vice du consentement puisque, de toute façon, sa validité n'affectait pas celle du contrat de travail du 23 juin 1998.

b) La défenderesse soutient que l'argument de la Cour d'appel est peu compréhensible et à tout le moins erroné. Elle fait valoir qu'elle n'aurait jamais conclu l'avenant au contrat de travail si elle avait su que le demandeur entendait démissionner de façon imminente, qu'elle était ainsi, lors de la signature de cet avenant, dans l'erreur sur la collaboration de son employé, qu'il y a donc un vice du consentement qui l'autorisait à invalider le contrat de travail. Elle souligne que l'Addendum du 16 décembre 1998 a été conclu le dernier jour de la période d'essai définie dans le contrat initial. La défenderesse affirme qu'elle n'aurait jamais passé cet avenant si le demandeur lui avait loyalement indiqué qu'il n'acceptait pas les nouvelles conditions des rapports de service, et que le contrat de travail aurait été dénoncé pendant la période d'essai. Elle se trouvait donc bien dans une situation d'erreur essentielle.

c) Le raisonnement de la cour cantonale, selon lequel il n'est pas nécessaire d'examiner si l'avenant conclu le 16 décembre 1998 est entaché d'un vice du consentement puisque sa validité n'affecte pas celle du contrat de travail du 23 juin 1998, paraît tout à fait pertinent. Mais il n'est pas utile d'examiner plus avant cette question, car rien dans les faits constatés dans l'arrêt attaqué de manière à lier le Tribunal fédéral ( art. 63 al. 2 OJ ; ATF 113 II 25 consid. 1a; cf. également ATF 125 III 305 consid. 2b; 123 III 165 consid. 3a) ne permet de retenir que la défenderesse était dans l'erreur le 16 décembre 1998. L'erreur alléguée repose sur l'affirmation que le demandeur n'a, en réalité, pas accepté les conditions de l'avenant: il avait déjà l'intention de donner ce congé dès que le temps d'essai serait écoulé. Or, rien de tel n'a été établi en instance cantonale. Au contraire, dans ses considérants relatifs au problème de la résiliation du contrat pour justes motifs par la défenderesse, la cour cantonale constate en fait une évolution de la situation depuis la signature de l'avenant du 16 décembre 1998, notamment à la suite des quatre réunions des

17 et 18 décembre durant lesquelles il a été décidé de réduire les pouvoirs et compétences du demandeur. Dans de telles conditions, il est exclu de pouvoir retenir que le 16 décembre, en signant l'avenant, le demandeur avait déjà l'intention de donner le congé. La preuve de l'existence d'une erreur de la défenderesse n'ayant pas été rapportée, il ne saurait y avoir invalidation du contrat pour vice du consentement.

## E. 2

a) La défenderesse a aussi soutenu devant la Cour d'appel que le licenciement avec effet immédiat du demandeur, le 5 janvier 1999, était justifié par le comportement de ce dernier. Elle invoquait la conduite de l'intéressé, qui aurait négocié pendant plusieurs semaines la stratégie du groupe, qui se serait montré d'accord avec l'avenant au contrat de travail concernant cette stratégie et qui, sans aucune justification, aurait dénoncé immédiatement le contrat de travail aux seules fins de profiter d'un préavis plus long. A cela devrait s'ajouter le fait que le demandeur aurait refusé de se rendre à Jeddah le 4 janvier 1999, pour un voyage dont il aurait connu l'importance particulière. La cour cantonale n'a pas suivi ce point de vue, en considérant que la démission du demandeur en date du 4 janvier 1999 n'était pas propre à détruire le rapport de confiance entre les parties. Elle a fait état des décisions de réduction des pouvoirs du directeur général prises les 17 et 18 décembre 1998. Certes, le demandeur avait démissionné une dizaine de jours après avoir déclaré, dans son courrier du 18 décembre 1998, qu'il avait compris la nouvelle stratégie à mettre en place pour le groupe; néanmoins, vu la réduction à un plan purement opérationnel de ses compétences et de son autonomie, la résiliation immédiate du contrat de travail ne se justifiait pas. Pour la Cour d'appel, la relation de confiance entre les parties n'était, par conséquent, pas objectivement rompue d'une manière telle qu'on ne puisse pas exiger la continuation des rapports de travail jusqu'à la fin du délai de congé. La cour cantonale a encore relevé que, d'un point de vue subjectif également, il ressortait du courrier adressé le 4 janvier 1999 par le président du groupe au directeur général, que le congé donné par celui-ci n'avait pas détruit la confiance qu'impliquent dans leur essence les rapports de travail ou ne l'avait pas ébranlée de telle façon que la poursuite du contrat ne pouvait pas être exigée, puisque le voyage à Jeddah était maintenu. Concernant ce voyage, la cour cantonale a considéré qu'il s'agissait d'une instruction ni claire, ni justifiée, dont le refus justifierait un congé immédiat. Le droit du demandeur à son salaire jusqu'à l'expiration du délai contractuel, soit au salaire afférent aux mois de janvier à juillet 1999, ainsi qu'au treizième salaire pro rata temporis ont donc été confirmés par la Cour d'appel. b) La défenderesse reproche à la juridiction cantonale d'avoir perdu de vue que le demandeur avait accepté, nonobstant la réduction de ses prérogatives, de poursuivre ses relations contractuelles avec le groupe à l'échéance de sa période d'essai et de convenir d'un avenant définissant les nouvelles modalités de sa collaboration. Alors même qu'aucun événement n'était venu modifier ces circonstances, le demandeur aurait dénoncé son contrat de travail aux seules fins de pouvoir profiter du préavis contractuel de six mois; ce comportement constituerait un manquement grave rendant intolérable la relation de confiance devant permettre la continuation des rapports contractuels. c) Selon l' art. 337 al. 1 CO , l'employeur peut résilier immédiatement le contrat pour de justes motifs. Sont notamment considérés comme tels les faits propres à détruire la confiance qu'impliquent les rapports de travail, ou à l'ébranler de telle façon que la poursuite de ceux-ci ne peut plus être exigée de celui qui a donné le congé abrupt (cf. art. 337 al. 2 CO ; ATF 121 III 467 consid. 4d; 117 II 560 consid. 3; 116 II 145 consid. 6a p. 150). Selon la jurisprudence précitée, la résiliation immédiate est une "ultima ratio"; elle est admissible en dernier ressort, lorsqu'il ne peut

même plus être exigé du partenaire contractuel qu'il résilie les rapports de travail en respectant le délai ordinaire de congé. La critique de la défenderesse se heurte aux constatations de fait souveraines des magistrats cantonaux ( art. 63 al. 2 OJ ). En particulier, il n'est pas établi que le demandeur aurait dénoncé son contrat de travail aux seules fins de pouvoir profiter du préavis contractuel de six mois. Avec la cour cantonale, on ne peut relever aucun élément démontrant que la relation de confiance entre parties était objectivement rompue d'une manière telle qu'on ne puisse exiger la continuation des rapports de travail jusqu'à la fin du délai de congé. Comme il est même constaté, en fait, que d'un point de vue subjectif, le congé donné par le demandeur n'avait pas détruit la confiance du président du groupe de la défenderesse qui, après avoir accepté la démission, s'interrogeait sur les conditions de la poursuite de l'activité du demandeur, il est exclu de pouvoir considérer que sont réalisées les exigences strictes permettant une résiliation abrupte du contrat. Le grief de violation de l' art. 337 CO par la cour cantonale se révèle ainsi mal fondé. Le recours principal ne peut dès lors qu'être rejeté. II.- Recours joint

### **E. 3**

a) La Cour d'appel a examiné le bien-fondé de la prétention du demandeur pour vacances non prises en nature. Elle a retenu que, pour la période contractuelle de travail du 16 septembre 1998 au 31 juillet 1999, le demandeur avait droit à 21,875 jours de congé, dont il convenait de retrancher 4,5 jours de vacances prises. Elle a cependant considéré qu'en raison du fait que l'indemnisation du demandeur couvrait une période relativement longue, à savoir du 6 janvier au 31 juillet 1999, il était en mesure de prendre au moins une semaine de repos durant cette période. Il avait donc droit à une indemnité correspondant à 12,375 jours, soit 11 752 fr.50. b) Dans le premier moyen de son recours joint, le demandeur s'en prend à la réduction de l'indemnité pour ses vacances non prises en nature. Il fait valoir que le contrat de travail était soumis à la Convention collective de travail des industries horlogère et microtechnique suisses dans sa version du 1er janvier 1997 (CCT). Il reproche à la cour cantonale de n'avoir pas tenu compte de l'art. 19.9 al. 2 de la CCT qui dispose que "lors du départ et sauf entente préalable contraire, le droit aux vacances pour l'année réglementaire en cours sera bonifié en espèces". Compte tenu qu'il n'existe pas d'entente préalable contraire entre les parties, la cour aurait non seulement violé la CCT, mais également l' art. 357 CO et par conséquent l' art. 337c al. 1 CO qui prévoit que, lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé. Or, il serait incontestable que le solde de vacances aurait été payé en espèces conformément à la CCT. c) La prétention du travailleur fondée sur l' art. 337c al. 1 CO comprend en principe le droit aux vacances, remplacé par des prestations en argent. Selon la jurisprudence, le droit au paiement des vacances en espèces n'est toutefois pas absolu. Si ce droit est en tout cas reconnu au travailleur renvoyé abruptement alors que le contrat aurait normalement pu prendre fin dans un délai relativement bref, estimé à deux ou trois mois, il n'en va pas de même lorsque le travailleur est indemnisé pour une longue période au cours de laquelle il ne travaille pas; dans ce cas-ci, l'indemnité allouée inclut le droit aux vacances (arrêt du TF du 21.10.1996, reproduit in SJ 1997 p. 149, consid. 3b/cc; ATF 117 II 270 ). En l'espèce, la créance en dommages-intérêts du demandeur porte sur près de sept mois, ce qui correspond à une longue période selon la jurisprudence précitée. La cour cantonale aurait donc fort bien pu ne pas allouer d'indemnité à titre de compensation du droit aux vacances. Dès lors, en ne privant le demandeur que d'une indemnité correspondant à une semaine de vacances, la Cour d'appel n'a nullement violé le droit fédéral. La disposition de la CCT, invoquée par le

demandeur, vise le cas où il est normalement mis fin aux rapports de service dans le respect du délai de congé. Elle ne concerne pas du tout la problématique traitée par la jurisprudence précitée, qui est celle du montant de la créance en dommages-intérêts du travailleur dont le contrat a été résilié abruptement sans justes motifs. Le premier moyen du recours joint doit ainsi être rejeté.

#### **E. 4**

a) La cour cantonale a refusé d'allouer au demandeur une indemnité pour résiliation injustifiée, fondée sur l' art. 337c al. 3 CO . Elle a justifié sa décision par la brève durée des rapports de travail et par l'attitude du demandeur. Se référant à la lettre de ce dernier du 18 décembre 1998, dans laquelle il déclarait après avoir signé l'avenant du 16 décembre 1998, qu'il avait bien compris la nouvelle stratégie à mettre en place pour le groupe, elle a estimé qu'il était compréhensible que la défenderesse ait été surprise par la démission de son cadre, dans la mesure où rien ne laissait présager que la nouvelle répartition de ses tâches ne lui convenait pas, même si cette démission ne justifiait pas une résiliation avec effet immédiat. Elle a ajouté que le demandeur n'avait pas fait preuve de la diligence qu'on pouvait attendre de lui en ne démissionnant que le 4 janvier 1999, alors que le temps d'essai de trois mois des employés qu'il avait engagés venait à échéance le 31 décembre 1998. b) Dans le deuxième moyen de son recours joint, le demandeur invoque la violation de l' art. 337c al. 3 CO . Il se prévaut de la jurisprudence selon laquelle des exceptions au principe d'une indemnité présupposent à tout le moins des circonstances qui excluent un comportement fautif de l'employeur ou qui ne lui sont pas imputables pour d'autres motifs ( ATF 116 II 300 ), toutes conditions qui ne seraient pas réalisées en l'espèce. Le demandeur estime avoir droit à une indemnité correspondant à trois mois de salaire, 13ème inclus. c) Selon la jurisprudence, aujourd'hui constante, l'indemnité prévue par l' art. 337c al. 3 CO est due pour tout congé immédiat injustifié, sauf cas exceptionnel ( ATF 121 III 64 consid. 3c; 120 II 243 consid. 3e; 116 II 300 consid. 5a). Les exceptions qui peuvent être admises dans des conditions particulières ne se laissent pas définir d'une manière générale; elles présupposent toutefois à tout le moins des circonstances qui excluent un comportement fautif de l'employeur ou qui ne lui sont pas imputables pour d'autres motifs ( ATF 116 II 300 consid. 5a). L'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur par un licenciement injustifié étant à la base de l'octroi de l'indemnité, celle-ci doit être proportionnée à la mesure de l'atteinte considérée ( ATF 121 III 64 consid. 3c). Comme on l'a vu plus haut (consid. 2c), le congé abrupt signifié au demandeur était injustifié. On n'est pas en présence de circonstances excluant un comportement fautif de l'employeur. Celui-ci avait restreint de façon importante les responsabilités de son directeur peu avant la fin du temps d'essai. Les conditions exceptionnelles qui légitimeraient un refus de l'indemnité de l' art. 337c al. 3 CO ne sont pas réalisées. C'est donc à tort que la cour cantonale n'a pas alloué d'indemnité au demandeur. Cependant, les circonstances de l'espèce ne font pas ressortir une atteinte très sérieuse à la personnalité du demandeur, ni un résultat particulièrement dommageable pour lui. Le licenciement immédiat a été signifié alors que le travailleur avait déjà résilié son contrat pour l'échéance du délai de congé légal. En outre, la démission du demandeur, survenue immédiatement après la fin du temps d'essai, si elle ne constitue pas un motif de renvoi immédiat, n'en revêt pas moins un caractère pouvant être surprenant pour l'employeur, justifiant l'octroi d'une indemnité évaluée avec retenue. Tout bien pesé, il paraît équitable d'octroyer une indemnité correspondant environ à un mois de salaire, soit 20 000 fr. Le recours joint devra être admis partiellement sur ce point et l'arrêt attaqué réformé en conséquence.

## E. 5

a) La cour cantonale a refusé d'allouer au demandeur une rémunération pour la période de 21 jours où il a travaillé entre le 17 juillet et le 15 septembre 1998. Elle a relevé que le droit au salaire ne résulte pas d'une disposition impérative de la loi et que le travailleur peut donc valablement renoncer à sa rémunération sans contrepartie. En l'occurrence, il ressortait des déclarations du demandeur lui-même et de la procédure que celui-ci avait renoncé à son salaire durant la période litigieuse; ses activités consistaient à préparer son entrée en fonction le 16 septembre 1998, ce qu'on pouvait indubitablement attendre d'une personne engagée en qualité de directeur général avec un salaire de 20 000 fr. De plus, le demandeur, certes libéré de son obligation de travailler pour son ancien employeur, était payé par ce dernier jusqu'au 30 septembre 1998. Enfin, l'intéressé avait reçu une montre de la part du président du groupe, ce qui révélait, une fois de plus, qu'il n'avait jamais été question d'un salaire. b) Le demandeur, dans le dernier moyen de son recours joint, se plaint d'une violation de l' art. 322 CO . Selon lui, si elle n'est pas impérative, cette disposition ne signifie pas que les parties puissent renoncer à un salaire; la liberté ne porterait que sur le montant de la rémunération. A défaut de détermination conventionnelle, le salaire usuel serait dû. Le demandeur conteste également avoir reçu la montre promise par le président du groupe. c) C'est sur la base de l'appréciation des preuves que la cour cantonale a retenu que le demandeur avait renoncé à son salaire durant la période du 17 juillet au 15 septembre 1998. Il y a là une constatation sur la volonté du demandeur de renoncer à un salaire durant cette période. Or, ce que pense ou veut une partie ressortit au fait et toute constatation à ce sujet lie le Tribunal fédéral ( art. 63 al. 2 OJ ; ATF 121 III 414 consid. 2a, p. 418). On précisera que l'existence d'une inadvertance manifeste à propos de la remise ou non de la montre peut être laissée ouverte, la réalité de ce don n'ayant pas joué un rôle déterminant en l'occurrence, s'agissant d'un argument superfétatoire. L' art. 341 al. 1 CO , qui exclut une renonciation de la part du travailleur pendant un certain laps de temps aux créances résultant de normes impératives, ne vise pas l' art. 322 CO , relatif au salaire du travailleur, lequel article n'est pas de droit impératif, puisqu'il ne figure ni à l'art. 361 ni à l' art. 362 CO (arrêt non publié du 18 février 1997 dans la cause 4C.474/1996 consid. 1; cf. aussi ATF reproduit in SJ 1983 p. 94; Aubert, Quatre cents arrêts sur le contrat de travail, n° 49 p. 37; Schweingruber, Kommentar zum Arbeitsvertrag, 2ème éd., ch. 1 ad art. 322, p. 74). L'abandon par le demandeur de son droit à un salaire pour la période visée est donc parfaitement valable, d'autant plus qu'il ne révèle rien d'inéquitable, bien au contraire. III.- Frais et dépens Vu le rejet du recours principal et l'admission partielle du recours joint, il se justifie de répartir l'émolument de justice à raison de 4/5 à la charge de la défenderesse et de 1/5 à la charge du demandeur. Les dépens, réduits, seront répartis dans la même proportion.

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