

BGer 4C.185/2006 vom 19. Oktober 2006

Bundesgericht, 2006-10-19, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4C.185_2006

FR: TF 4C.185/2006 du 19 octobre 2006

IT: TF 4C.185/2006 del 19 ottobre 2006

Erwägungen

E. 1.1

Interjeté par la partie qui a succombé dans ses conclusions condamnatoires et dirigé contre un arrêt 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. 54 al. 1 OJ) dans les formes requises (art. 55 OJ).

E. 1.2

Le recours en réforme est ouvert pour violation du droit fédéral, mais non pour violation directe d'un droit de rang constitutionnel (art. 43 al. 1 2 e phrase OJ) ou pour violation du droit cantonal (ATF 127 III 248 consid. 2c et les arrêts cités).

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 à rectification de 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, 136 consid. 1.4). Dans la mesure où un recourant présente un état de fait qui s'écarte de celui contenu dans la décision attaquée sans se prévaloir avec précision de l'une des exceptions qui viennent d'être rappelées, il n'est pas possible d'en tenir compte. L'appréciation des preuves à laquelle s'est livrée l'autorité cantonale ne peut être remise en cause (ATF 130 III 136 consid. 1.4). 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).

E. 1.3

Le Tribunal fédéral ne peut aller au-delà des conclusions des parties, mais il n'est pas lié par les motifs qu'elles invoquent (art. 63 al. 1 OJ), ni par l'argumentation juridique retenue par la cour cantonale (art. 63 al. 3 OJ). Le Tribunal fédéral peut ainsi rejeter un recours, tout en adoptant une autre argumentation juridique que celle retenue par la cour cantonale (ATF 130 III 297 consid. 3.1).

E. 2

Invoquant une violation de l' art. 337 CO , la recourante prétend que le vol d'une somme extrêmement minime, soit 50 fr., ne saurait justifier un licenciement immédiat, sans avertissement préalable lorsque sont en cause de très longs rapports de travail, à savoir 17 ans de bons et loyaux services. Elle fait ensuite valoir que l'intimée aurait tardé à signifier le congé litigieux.

E. 2.1

Selon l' art. 337 al. 1 1 ère phrase CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat de travail 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 p. 31, 213 consid. 3.1 p. 221; 129 III 380 consid. 2.1). Par manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme l'obligation de loyauté ou de discrétion ou celle d'offrir sa prestation de travail (ATF 127 III 351 consid. 4a), mais d'autres incidents peuvent aussi justifier un congé sans délai (cf. ATF 129 III 380 consid. 2.2). 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). Il en va de même pour une infraction commise au détriment de tiers, notamment lorsqu'elle est susceptible de porter atteinte à la réputation de l'entreprise (arrêt 4C.271/1995 du 22 février 1996, consid. 3b, in JAR 1997 p. 201/202).

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 in initio CO). Il applique les 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 les responsabilités 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. 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 130 III 28 consid. 4.1 p. 32, 213 consid. 3.1 p. 220; 129 III 380 consid. 2 p. 382).

E. 2.2

En l'occurrence, la cour cantonale a retenu que, nonobstant la longue durée des rapports de travail, un vol au détriment d'un patient est d'autant plus inacceptable pour l'employeur que la recourante assumait un rôle important en tant que veilleuse de nuit, garante du bien-être et de la sécurité des patients, lesquels, compte tenu de la situation, sont dans un état de dépendance particulière.

Une telle motivation ne souffre d'aucune critique et s'inscrit parfaitement dans la jurisprudence du Tribunal fédéral sanctionnant les travailleurs auteurs de délits pénaux. Il est au demeurant certain que le vol commis par la recourante dans le cadre de son activité professionnelle avait nécessairement pour conséquence de ruiner le rapport de confiance que suppose une relation de travail. Ce rapport de confiance était en l'espèce d'autant plus

important que la demanderesse exerçait son activité de garde la nuit, de manière indépendante, et tenait un rôle de "leader" dans l'équipe en charge du 3ème étage de la clinique. En d'autres termes, elle jouissait d'une large liberté d'action que l'intimée ne lui avait conférée qu'en raison de la grande confiance qu'elle lui témoignait. A cet égard, la recourante ne peut tirer aucun argument du fait que le vol a porté sur une somme d'argent peu élevée. Le montant dérobé dépendait ici avant tout du contenu du porte-monnaie piégé. On peut encore ajouter que la décision de la demanderesse de ne pas s'emparer de tout l'argent du porte-monnaie avait vraisemblablement pour but de ne pas attirer l'attention sur le vol, ce qui ne constitue nullement un élément à décharge de l'intéressée.

Au vu de ces circonstances, la longue durée des rapports de travail - à laquelle la cour cantonale a expressément fait référence - ne pouvait excuser le comportement de l'employée. On ne discerne pas non plus pourquoi ce grave manquement aux obligations de fidélité du travailleur (art. 321a al. 1 CO) aurait mérité un simple avertissement, comme le suggère la recourante sans développer sur ce point une argumentation juridique véritable.

E. 2.3

La partie qui résilie un contrat de travail en invoquant de justes motifs ne dispose que d'un court délai de réflexion pour signifier la rupture immédiate des relations, à défaut de quoi on peut admettre que la continuation des rapports de travail est possible jusqu'au terme ordinaire du contrat (ATF 130 III 28 consid. 4.4; 123 III 86 consid. 2a). Un délai général de réflexion d'une durée de deux à trois jours ouvrables est présumé approprié. Une prolongation de quelques jours n'est admissible qu'à titre exceptionnel, selon les circonstances particulières du cas concret (ATF 130 III 28 ibidem). Dans un contexte spécial, ce délai peut même être porté à une semaine, par exemple pour recueillir l'approbation des organes d'une personne morale (arrêt 4C.291/2005 du 13 décembre 2005, consid. 3.2 et les références doctrinales).

En l'espèce, c'est le mercredi 5 mars 2003 que la recourante a été confondue par le produit révélateur qui se trouvait sur ses mains. Au vu de ses dénégations et des accusations qu'elle a portées à l'encontre d'une autre employée, celle-ci a été soumise à un examen de ses mains le jeudi 6 mars. Dès lors, le licenciement du lundi 10 mars 2003 est intervenu à l'intérieur du délai de trois jours ouvrables que prescrit la jurisprudence.

Le recours, d'une indéniable témérité, doit être rejeté.

E. 3

Bien qu'elle ait trait à un différend relevant du contrat de travail, la procédure fédérale n'est pas gratuite en l'occurrence, puisque la valeur litigieuse déterminante, calculée au moment du dépôt de la demande (ATF 115 II 30 consid. 5b), dépasse le plafond de 30'000 fr. fixé à l'art. 343 al. 2 CO .

Compte tenu de l'issue du litige, la recourante supportera l'émolument de justice et versera à l'intimée une indemnité à titre de dépens (art. 156 al. 1 et 159 al. 1 OJ).

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