

BGer 4C.265/2004 vom 1. Oktober 2004

Bundesgericht, 2004-10-01, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4C.265_2004

FR: TF 4C.265/2004 du 1 octobre 2004

IT: TF 4C.265/2004 del 1 ottobre 2004

Regeste

Droit des contrats

Erwägungen

E. 1

Interjeté par la 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), le recours porte sur une contestation civile dont la valeur litigieuse dépasse le seuil de 8'000 fr. (art. 46 OJ). Il a en outre été déposé en temps utile (art. 54 al. 1 OJ) et dans les formes requises (art. 55 OJ). Il en va de même de la réponse, remise dans le délai imparti compte tenu des fêtes (art. 34 al. 1 let. b OJ ; 59 OJ). Il convient donc d'entrer en matière.

E. 2

Saisi d'un recours en réforme, le Tribunal fédéral doit mener 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 127 III 248 consid. 2c et l'arrêt cité). Dans la mesure où une partie recourante 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 (ATF 130 III 353 consid. 2.2.3 ; 127 III 248 consid. 2c). 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). Bien qu'elle affirme se fonder sur les faits ressortant de l'arrêt entrepris, la défenderesse s'en prend à plusieurs reprises à l'appréciation des preuves, notamment des témoignages, et aux circonstances retenues par la cour cantonale, en présentant une argumentation appellatoire. Dès lors qu'aucune des exceptions prévues aux art. 63 al. 2 et 64 OJ n'est soulevée, la Cour de céans vérifiera la compatibilité de l'arrêt attaqué avec le droit fédéral, en se limitant aux faits constatés par les juges de dernière instance.

E. 3

Invoquant une violation de l' art. 337 CO , la défenderesse reproche exclusivement à la cour cantonale de ne pas avoir retenu, contrairement aux premiers juges, le caractère justifié du licenciement avec effet immédiat du demandeur.

E. 3.1

Selon l' art. 337 al. 1 re 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 (ATF 130 III 213 consid. 3.1; 127 III 351 consid. 4a 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. 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 213 consid. 3.1 p. 221; 129 III 380 consid. 2.1). 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). 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 127 III 351 consid. 4a p. 354; 116 II 145 consid. 6a p. 150). Le comportement des cadres doit ainsi être apprécié avec une rigueur accrue en raison du crédit particulier et de la responsabilité que leur confère leur fonction dans l'entreprise (ATF 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 86 consid. 2c p. 89). Comme toutes les décisions prises en équité, le Tribunal fédéral revoit avec réserve la décision rendue 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; 129 III 380 consid. 2 p. 382).

E. 3.2

Une résiliation immédiate peut intervenir alors que le congé a déjà été signifié de manière ordinaire. Toutefois, il convient de se montrer d'autant plus strict dans l'admission du caractère justifié du licenciement immédiat que la durée du contrat qui reste à courir est faible (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4C.210/1996 du 18 décembre 1996, publié in Pra 1997 N° 124 p. 670, consid. 5; ATF 117 II 560 consid. 3b p. 563; 104 II 28 consid. 1 et 2b p. 31). En outre, un licenciement immédiat durant le délai de congé ne peut en principe intervenir pour les mêmes motifs que ceux ayant conduit au licenciement ordinaire du travailleur en cause. Ainsi, l'employeur qui apprend l'existence d'un comportement répréhensible de son partenaire contractuel, propre à justifier la cessation immédiate des rapports de travail, a le choix entre la résiliation ordinaire et la résiliation extraordinaire du contrat; s'il opte pour le premier terme de l'alternative, il renonce définitivement au droit de résilier le contrat avec effet immédiat, du moins en tant qu'il se fonde sur la même circonstance que celle ayant entraîné la résiliation ordinaire du contrat (ATF 123 III 86 consid. 2b p. 88 et les références citées). Il faut excepter le cas très particulier dans lequel les manquements du salarié à l'origine du licenciement ordinaire se poursuivent à tel point que l'on ne peut plus attendre de l'employeur la continuation des rapports de travail (cf. Aubert, Commentaire romand, ad art. 337 CO no 13 in fine).

E. 3.3

Il ressort des constatations cantonales que le demandeur, qui occupait un poste de directeur auprès de la défenderesse, a été licencié en mai 2002, avec effet au 31 juillet 2002, ce qui correspondait à l'échéance contractuelle prévue. L'employeur a indiqué, dans sa lettre de congé du 30 mai 2002, qu'il avait constaté que le demandeur ne soutenait plus la société dans laquelle il avait été engagé et manifestait sa préférence de travailler pour la société Y._____ S.A. Dans un courrier du 31 mai 2002, la défenderesse a précisé que l'initiative du demandeur en faveur de cette autre société n'était pas compatible avec la défense des intérêts de la Coopérative, que le directeur persistait à travailler dans cet état d'esprit et qu'il semblait que celui-ci ait convoqué le personnel du central, afin de lui proposer des postes de travail au sein de Y._____ S.A. Pour ces motifs, le directeur était immédiatement libéré de l'obligation de travailler, tout en recevant son salaire jusqu'au 31 juillet 2002. Le 24 juin 2002, la défenderesse a signifié au demandeur la résiliation immédiate de son contrat de travail en se fondant sur l'envoi d'une circulaire du 21 juin 2002, au nom de Y._____ S.A., signée notamment par le demandeur, dans laquelle il était offert aux titulaires d'autorisations de taxis A la possibilité de participer au capital-actions de la société, avec le rappel qu'il n'y avait pas d'obligation d'être actionnaire pour bénéficier des services du central. Compte tenu de ces circonstances, on ne peut reprocher à la cour cantonale d'avoir abusé de son pouvoir d'appréciation en considérant que, dans la mesure où la défenderesse connaissait l'activité du demandeur au sein de Y._____ S.A., la circulaire du 21 juin 2002 ne pouvait justifier un licenciement immédiat, car elle ne faisait qu'entrer dans le cadre des activités du demandeur pour cette société. En effet, il ne faut pas perdre de vue que le licenciement ordinaire survenu à la fin mai 2002 se fondait expressément sur les activités déployées par le demandeur pour Y._____ S.A. et que, dans sa lettre du 31 mai 2002, l'employeur indiquait que le directeur aurait même proposé au personnel du central téléphonique d'aller travailler pour la société concurrente. Si, en présence de tels éléments, la défenderesse a choisi de licencier son directeur dans le délai ordinaire, on ne voit pas que la lettre du 21 juin 2002 constitue un motif différent permettant de justifier un licenciement immédiat. La portée de cette lettre ne semble d'ailleurs pas plus grave que les propositions tendant à débaucher du personnel que l'employeur a évoquées à l'appui du licenciement ordinaire. Il ne s'agit pas davantage d'un élément qui ferait apparaître comme insupportable à l'employeur la continuation des rapports de travail, ce d'autant que, dans sa lettre du 31 mai 2002, celui-ci avait de toute manière libéré le directeur de son obligation de travailler et que le délai ordinaire de congé expirait au 31 juillet 2002.

E. 3.4

La défenderesse reproche également à la cour cantonale de n'avoir pas considéré, contrairement à l'instance inférieure, que la lettre du 31 mai 2002 aurait contenu un avertissement permettant de licencier avec effet immédiat le demandeur. On peut douter que la critique soit recevable (cf. art. 55 al. 1 let. c OJ), dès lors que l'employeur se limite à contester, de manière appellatoire, la portée donnée à cette lettre par la cour cantonale, mais sans indiquer en quoi le droit fédéral serait violé. Au demeurant, la défenderesse ne saurait être suivie lorsqu'elle soutient que la lettre du 31 mai 2002 pourrait revêtir la valeur d'un avertissement. Même si la jurisprudence n'a pas posé d'exigence stricte quant au contenu de l'avertissement, qui ne doit pas forcément comporter la menace expresse d'un licenciement immédiat (cf. ATF 127 III 153 consid. 1b et c), il est tout de même indispensable que l'employeur exprime de manière explicite au salarié que, dorénavant, il ne tolérera plus un certain comportement (cf. arrêt du Tribunal fédéral non publié 4C.187/2004 du 5 juillet 2004 consid. 5.1; Wyler, Droit du travail, Berne 2002, p. 364), surtout lorsque, comme en

l'espèce, il s'agit de sanctionner l'attitude d'un employé qui s'est déjà vu licencié de manière ordinaire pour les mêmes faits. La lettre du 31 mai 2002 ne contient rien de tel, de sorte que, comme l'a retenu la cour cantonale, il ne pouvait s'agir d'un avertissement au sens de l' art. 337 CO , que le demandeur aurait transgressé en envoyant la circulaire du 21 juin 2002.

E. 3.5

La défenderesse invoque enfin la requête du 27 février 2002 effectuée par le demandeur en vue d'obtenir un numéro d'appel en faveur de Y._____ S.A. auprès des autorités, dont elle n'aurait eu connaissance qu'une fois le licenciement immédiat prononcé et qui serait propre à constituer un juste motif. La jurisprudence admet, sous certaines conditions restrictives, que l'employeur puisse, pour justifier un licenciement immédiat, se prévaloir d'une circonstance qui existait au moment de la déclaration de licenciement, mais qu'il ne connaissait pas et ne pouvait pas connaître. Il faut alors se demander si les circonstances antérieures, non invoquées au moment du licenciement immédiat, auraient pu conduire l'employeur, s'il les avait connues, à admettre que le rapport de confiance était rompu et à résilier le contrat de travail avec effet immédiat (ATF 127 III 310 consid. 4a; 124 III 25 consid. 3c). Dès lors qu'il a été constaté que, depuis le mois de mai 2002, la défenderesse savait que le directeur travaillait et collaborait avec la société concurrente et que c'est la raison pour laquelle l'employeur a signifié au demandeur son congé ordinaire, il n'apparaît pas que la demande du mois de février 2002 ait pu constituer un élément qui était propre à amener l'employeur à résilier le contrat avec effet immédiat, s'il l'avait connu avant. Il convient une nouvelle fois de rappeler que, le 31 mai 2002, dans sa lettre précisant les motifs du congé ordinaire, l'employeur a fait état de soupçon concernant une tentative de débauchage effectuée par le demandeur, soit d'un événement bien moins anodin que des démarches en vue d'obtenir un numéro de téléphone. Dans ces circonstances, en considérant comme injustifié le licenciement immédiat prononcé le 24 juin 2002, la cour cantonale n'a pas violé le droit fédéral. Le demandeur pouvait donc prétendre à être indemnisé en vertu de l' art. 337c CO . Quant aux montants alloués sur la base de cette disposition, ils n'ont pas à être revus, la défenderesse ne formulant aucun grief à cet égard (cf. art. 55 al. 1 let . c OJ). Le recours doit par conséquent être rejeté.

E. 4

Dès lors que 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 ; ATF 115 II 30 consid. 4b p. 41; 100 II 358 consid. a), la procédure est gratuite. Cela ne dispense toutefois pas la défenderesse de verser des dépens au demandeur (art. 159 al. 1 OJ).

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