

# BGer 4C.294/2005 vom 21. Dezember 2005

Bundesgericht, 2005-12-21, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger\\_4C.294\\_2005](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4C.294_2005)

FR: TF 4C.294/2005 du 21 décembre 2005

IT: TF 4C.294/2005 del 21 dicembre 2005

## Regeste

contrat de travail; résiliation immédiate | Droit des contrats

## Erwägungen

### E. 1

Le recours est formé par une partie qui a succombé dans ses conclusions. Il est dirigé contre un jugement final rendu en dernière instance cantonale par un tribunal suprême ( art. 48 al. 1 OJ ), dans une contestation civile dont la valeur litigieuse dépasse le seuil de 8'000 fr. ( art. 46 OJ ). Déposé en temps utile ( art. 54 al. 1 OJ ) et dans les formes requises ( art. 55 OJ ), il est en principe recevable. Le recours en réforme peut être exercé pour violation du droit fédéral, à l'exclusion des droits constitutionnels et du droit cantonal ( art. 43 al. 1 OJ ; ATF 127 III 248 consid. 2c et les arrêts cités). Le Tribunal fédéral doit conduire son raisonnement juridique sur la base des faits constatés 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, 136 consid. 1.4). Dans la mesure où la 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 102 consid. 2.2, 136 consid. 1.4); cela s'applique aussi à la réponse de la partie intimée ( art. 59 al. 3 OJ ; Jean-François Poudret, Commentaire de la loi fédérale d'organisation judiciaire, ch. 3.3 ad art. 59 et 61 OJ ). En l'occurrence, la défenderesse se réfère vainement, sur divers points, à des faits qui ne ressortent pas de l'arrêt de la Cour d'appel.

### E. 2

Il est constant que les parties se sont liées par un contrat de travail et que celui-ci était conclu pour une durée indéterminée. Le contrat était donc susceptible d'une résiliation ordinaire avec observation d'un délai de congé, selon l' art. 335c CO , ou d'une résiliation immédiate pour de justes motifs, selon l' art. 337 CO . D'après l' art. 337 al. 2 CO , on considère notamment comme de justes motifs 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. 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 justifie le licenciement immédiat du travailleur. En cas de manquement moins grave, celui-ci ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Par

manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation imposée par le contrat mais d'autres faits peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (cf. ATF 129 III 380 consid. 2.2). Le juge apprécie librement, selon les règles du droit et de l'équité ( art. 4 CC ), si le congé abrupt répond à de justes motifs ( art. 337 al. 3 CO ). A cette fin, il prend en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, la nature 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 encore lorsqu'elle ignore des éléments qui auraient absolument dû être pris en considération; en outre, le Tribunal fédéral redresse 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; 130 III 213 consid. 3.1 p. 220; 129 III 380 consid. 2 p. 382).

### **E. 3**

Dans sa discussion du cas, la Cour d'appel retient que le demandeur était engagé pour une activité « qui n'était certes pas celle d'un cadre mais pas non plus [celle] d'un employé subalterne », consistant à établir les déclarations fiscales de personnes physiques. Elle souligne que la défenderesse a attiré son attention, plusieurs fois et de diverses manières, sur le fait que son horaire de travail était insuffisant. Elle observe que la note remise le 3 juin 2004 ne comportait pas la menace d'un licenciement immédiat mais elle retient néanmoins que le demandeur devait comprendre, en fonction des remarques reçues précédemment, que cette sanction lui serait appliquée s'il persistait dans son comportement; elle prend ici en considération que « le demandeur travaillait dans une petite société employant une dizaine de personnes, au sein de laquelle les rapports sont moins empreints de formalisme que dans une grande entreprise ». Elle constate que le jeudi 3, le vendredi 4 et le lundi 7 juin, le demandeur n'est pas resté au bureau pendant les huit heures qu'il devait. Elle juge qu'au regard de l'ensemble de ces éléments et de l'attitude adoptée par le demandeur dans l'après-midi du vendredi 4, quand il s'obstinait à lire le journal au lieu de se consacrer à son travail, la demanderesse était fondée à tenir la confiance pour définitivement rompue; ainsi, la situation justifiait un licenciement immédiat. Selon la jurisprudence, le refus de travailler ou les absences injustifiées ne constituent un juste motif de renvoi immédiat qu'en présence d'une attitude persistante du travailleur; il faut en outre que celui-ci ait reçu un avertissement comportant la menace claire d'un renvoi immédiat ( ATF 108 II 301 consid. 3b p. 303; voir aussi ATF 127 III 153 consid. 1b p. 156/157). En l'occurrence, il ne ressort pas des constatations de la Cour d'appel que le demandeur ait jamais été menacé d'un licenciement, soit ordinaire, soit abrupt. Alors même que son libellé et le contexte de sa remise révélaient une situation très tendue, la note du 3 juin 2004 ne contenait, elle non plus, aucune menace explicite. Cette nouvelle sommation ne différait des précédentes que par sa forme écrite, la solennité de sa notification et l'indication qu'elle ne serait plus répétée. Le comportement et les déclarations des personnes qui s'exprimaient pour la défenderesse doivent être interprétés selon le sens que le demandeur pouvait et devait leur attribuer de bonne foi, conformément au principe de la confiance (arrêt 4C.322/2002 du 18 février 2003, consid. 3.2.2); or, dans les reproches adressés au demandeur, on ne trouve aucun élément qui signifiât sans ambiguïté la menace d'un licenciement abrupt. Contrairement au jugement de la Cour d'appel, l'effectif réduit de

l'entreprise n'exerce aucune influence sur cette interprétation et elle n'exonérait pas non plus la défenderesse de son obligation d'avertir clairement le demandeur si elle prévoyait de le licencier sans délai. De fait, bien qu'il s'agît d'une attitude blâmable, ce dernier pouvait envisager que l'autre partie continuerait à s'accommoder d'une prestation déficiente, tout en réitérant ses vaines protestations, pendant un certain temps encore et comme cela s'était produit jusqu'alors. Même persistante, la violation de l'obligation de respecter l'horaire constituait un manquement de gravité relative, de sorte que seule la récidive après un avertissement explicite aurait pu justifier le licenciement immédiat ( ATF 127 III 153 consid. 1c p. 157). Il en allait de même de l'attitude adoptée le vendredi après-midi 4 juin, qui était elle aussi l'expression d'un refus de travailler. Or, l'avertissement explicite n'est pas intervenu, de sorte que le demandeur est fondé à se plaindre d'une violation de l' art. 337 al. 2 CO .

#### **E. 4**

En cas de résiliation immédiate et injustifiée du contrat, le travailleur peut réclamer ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'expiration du délai de congé ( art. 337c al. 1 CO ). Nul ne conteste le montant que le Tribunal des prud'hommes a alloué au demandeur, avec suite d'intérêts, en rapport avec cette prétention. Ce chef du jugement de première instance sera donc confirmé. La solution que la Cour d'appel a retenue au sujet du certificat de travail n'est pas non plus contestée; par conséquent, elle sera elle aussi confirmée.

#### **E. 5**

La procédure du recours en réforme n'est pas gratuite car le montant de la demande, qui détermine la valeur litigieuse selon l' art. 343 al. 2 CO , était supérieur au plafond de 30'000 fr. prévu par cette disposition ( ATF 122 III 495 consid. 4; 115 II 30 consid. 5b p. 41). A titre de partie qui succombe, la défenderesse doit donc acquitter l'émolument judiciaire et les dépens à allouer à l'autre partie (art. 156 al. 1 et 159 al. 2 OJ).

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