

BGer 4C.364/1999 vom 24. Februar 2000

Bundesgericht, 2000-02-24, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4C.364_1999

FR: TF 4C.364/1999 du 24 février 2000

IT: TF 4C.364/1999 del 24 febbraio 2000

Regeste

Droit des contrats

Erwägungen

E. 1

La cour cantonale a d'abord nié l'existence d'une "culpa in contrahendo" à charge de la défenderesse. Elle a retenu qu'aucun élément ne permettait d'affirmer que celle-ci aurait volontairement laissé croire au demandeur qu'elle n'entendait pas poursuivre la phase d'évaluation lors des deux semaines de cours dispensés à partir du 28 août 1995. Le fait qu'elle ait exigé de son nouveau collaborateur une disponibilité totale dès le 1er octobre 1995 ne signifiait pas qu'elle renonçait au temps d'essai, et donc qu'elle abandonnait son droit de mettre un terme rapide au contrat pendant cette période. En outre, les examinateurs présents lors de deux journées de recrutement des 4 et 19 mai 1995 avaient fait des remarques au demandeur, dont ils jugeaient les prestations imparfaites et assez loin du style des cours de la défenderesse. Aussi le demandeur ne pouvait-il pas raisonnablement croire qu'il avait déjà fait ses preuves et que son engagement était définitif. La cour cantonale a ensuite examiné si la défenderesse avait adopté un comportement contraire aux règles de la bonne foi en mettant fin aux rapports de travail pendant le temps d'essai, au terme de la première semaine de formation. Elle a tranché par la négative. A l'appui de sa décision, elle a relevé que l'ensemble des examinateurs était d'avis que les prestations du travailleur étaient insatisfaisantes, ajoutant que ce dernier savait, au moment où il participait aux journées de "training inter-entreprises", les 9 et 27 juin 1995, et à la réunion du bureau, le 12 juin 1995, qu'il devait encore suivre des cours, et que, par conséquent, sa formation n'était pas achevée. Le demandeur prétendait que les motifs de congé donnés par l'employeur étaient fallacieux, de sorte que la cour cantonale s'est demandée si la résiliation litigieuse tombait sous le coup des dispositions régissant le congé abusif. Elle a tranché la question par la négative. Retenant que la défenderesse avait congédié le demandeur parce qu'il n'avait pas donné satisfaction dans l'exécution des exercices d'animation qu'il avait présentés durant la première semaine de sa formation, elle a jugé que ce motif n'était abusif ni au sens de l'art. 336 CO ni en vertu de l'art. 2 al. 2 CC. Au reste, le demandeur n'avait pas établi quel autre motif aurait réellement dicté la décision de la défenderesse ni en quoi ce prétendu autre motif aurait été abusif. De toute façon, le demandeur avait perdu le droit à une indemnité pour résiliation abusive, faute pour lui d'avoir fait opposition par écrit à son congé, puis d'avoir agi en justice dans les délais péremptoires des art. 336b al. 1 et 2 CO. Enfin, en l'absence d'une violation des règles de la bonne foi et d'un abus de droit, le demandeur ne pouvait prétendre à une indemnité pour tort moral.

E. 2

Le demandeur fait grief à la cour cantonale de ne pas avoir correctement appliqué l' art. 2 CC , ce sous divers angles. a) aa) Tout en concédant que son licenciement n'entre pas dans l'une des hypothèses visées par l' art. 336 CO , il soutient que la défenderesse a fait usage de son droit de résilier le contrat de manière contraire aux règles de la bonne foi. En substance, il fait valoir qu'il n'avait suivi qu'une semaine, sur les quinze jours prévus, de sa formation lorsqu'il a reçu son congé, et qu'il était dans l'impossibilité matérielle de montrer ce dont il était capable en si peu de temps. Or, allègue-t-il, rien de fondamentalement nouveau n'était apparu dans ses prestations lors des exercices effectués, et la défenderesse n'aurait pas constaté que son employé était dépourvu d'une qualité essentielle à ses yeux. bb) Les congés abusifs en matière de contrat de travail sont réglés aux art. 336 à 336b CO. Il est admis que la liste des différentes hypothèses visées à l' art. 336 CO n'est pas exhaustive, et qu'elle laisse place à la mise en oeuvre de l' art. 2 al. 2 CC , bien que la jurisprudence se montre restrictive en la matière (ATF 121 III 60 consid. 3d). La question de savoir si les règles de procédure instituées à l' art. 336b CO - qui n'ont pas été respectées par le demandeur selon les constatations non discutées de la cour cantonale - valent aussi lorsque la partie qui se prévaut d'un congé abusif se fonde sur l' art. 2 al. 2 CC n'a en revanche pas été tranchée par le Tribunal fédéral, de même que celle de savoir si les art. 336 ss CO sont applicables aussi durant le temps d'essai. Ces questions n'ont pas à être résolues en l'espèce: de toute façon, la défenderesse ne peut se voir reprocher aucune atteinte aux règles de la bonne foi ou abus de droit pour les raisons exposées ci-dessous. cc) Selon les constatations souveraines de la cour cantonale (art. 63 al. 2 OJ), le contrat de travail signé par les parties comprenait un temps d'essai porté au maximum légal de trois mois (art. 335b al. 2 CO); la défenderesse avait, par ailleurs, exigé de son futur collaborateur qu'il suive deux semaines de formation à partir du 28 août 1995. Le but du temps d'essai est de donner aux parties l'occasion de préparer l'établissement de rapports de travail destinés à durer en leur permettant d'éprouver leurs relations de confiance, de déterminer si elles se conviennent mutuellement et de réfléchir avant de s'engager pour une plus longue période (ATF 124 V 246 consid. 3b p. 249). Il résulte des constatations de l'autorité cantonale que, durant la semaine de formation qu'il a suivie, le demandeur, malgré sa bonne volonté et l'infrastructure mise en place pour lui venir en aide, n'est pas parvenu à améliorer son style d'animation et à se conformer aux exigences de la défenderesse. Il est également établi que l'intéressé avait déjà reçu des observations mettant en question la qualité de ses prestations durant les deux journées de recrutement précédant la signature du contrat, mais que les responsables de la défenderesse avaient jugé qu'il disposait du potentiel nécessaire pour devenir un "training manager-consultant". En définitive, la période déterminante a été celle du 28 août au 2 septembre 1995; elle a révélé l'incapacité du demandeur d'assumer l'emploi prévu. Rien ne permet de retenir qu'un autre motif aurait dicté la décision de la défenderesse. Dans ces circonstances, on ne saurait faire grief à cette dernière d'avoir rapidement réagi en mettant un terme au contrat. Celle-ci n'a pas violé les règles de la loyauté ni adopté un comportement inéquitable que l' art. 2 al. 2 CC prohiberait (ATF 125 III 257 consid. 2a). Sous cet angle, le recours est mal fondé. b) aa) Le demandeur reproche encore aux juges cantonaux de ne pas avoir retenu l'existence d'un comportement contradictoire de la part de la défenderesse qui, par son attitude, l'aurait amené à être convaincu de son engagement ferme pour une durée indéterminée. La défenderesse lui aurait en effet manifesté sa confiance en lui transmettant des papiers confidentiels, en lui adressant des remarques de manière encourageante et positive, en le félicitant, et, enfin, en investissant du temps et de l'argent pour qu'il participe à une formation de départ. De l'avis

du demandeur, la défenderesse aurait enfreint le principe "venire contra factum proprium".

bb) L'adoption d'un comportement contradictoire constitue un cas d'abus de droit que sanctionne l'art. 2 al. 2 CC dans la mesure où ce comportement a fait naître une confiance digne de protection qui se trouve ensuite déçue par des actes ultérieurs. Celui qui invoque sa confiance trahie doit avoir pris des mesures sur la base de la situation de confiance créée, mesures qui se révèlent préjudiciables par la suite (ATF 125 III 257 consid. 2a et les références). cc) Sous cet angle également, le recours est mal fondé. On rappellera tout d'abord que, selon les constatations souveraines des premiers juges, le demandeur a résilié le contrat de travail qui le liait à son précédent employeur avant son premier entretien avec un représentant de la défenderesse. On soulignera aussi que le contrat de travail passé entre les parties prévoyait expressément une période d'essai de trois mois. Si le demandeur a été, dès juin 1995, associé à des activités professionnelles de sa future entreprise, et s'il a reçu de la documentation confidentielle, voire obtenu des félicitations ou encouragements, l'obligation qui lui était faite de suivre les cours de formation de deux semaines à partir du 28 août 1995, ajoutée au temps d'essai expressément stipulé dans son contrat de travail, ne pouvait lui permettre de penser que son engagement était définitif. Les conditions requises pour que soit retenu à la charge de la défenderesse un comportement contradictoire constituant un abus de droit au sens de la jurisprudence précitée ne sont ainsi pas réalisées.

c) aa) Le demandeur invoque encore la "culpa in contrahendo". Il reproche à la défenderesse de lui avoir tu que son engagement était, à ses yeux à elle, conditionnel. La bonne foi imposait à l'employeur d'informer son collaborateur que son engagement ne serait définitif qu'à l'issue d'un nouveau stage. Il allègue que s'il avait su qu'il devait encore subir un examen, d'une part il aurait continué à chercher un emploi, d'autre part il n'aurait pas résilié de manière anticipée son précédent contrat de travail. La défenderesse aurait voulu "retenir" voire "bloquer" un nouveau collaborateur dont elle avait un urgent besoin. bb) La responsabilité découlant d'une "culpa in contrahendo", que l'on considère parfois comme un cas particulier de la responsabilité fondée sur la confiance (ATF 121 III 350 consid. 6c et les références; cf. aussi 124 III 363 consid. II/5b in fine p. 369), repose sur l'idée que, pendant les pourparlers contractuels, les parties doivent agir selon les règles de la bonne foi. En effet, l'ouverture de pourparlers crée déjà une relation juridique entre elles et leur impose des devoirs réciproques comme, par exemple, de négocier sérieusement conformément à leurs véritables intentions. En particulier, chaque partie doit renseigner l'autre dans une certaine mesure sur les circonstances propres à influencer sa décision de conclure le contrat ou de le conclure à certaines conditions (ATF 105 II 75 consid. 2a p. 79 et 80; 101 Ib 422 consid. 4b p. 432). Une partie qui ne respecte pas cette obligation répond de ce chef non seulement lorsqu'au cours des pourparlers elle a agi astucieusement, mais déjà lorsque son attitude a été de quelque manière fautive, qu'il s'agisse de dol ou de négligence, dans les limites tout au moins de la responsabilité qu'elle encourt sous l'empire du contrat envisagé par les parties (ATF 101 Ib 422 consid. 4b p. 432 et les réf.), par exemple en passant sous silence des faits dont elle devait connaître l'importance pour l'autre partie (ATF 102 II 81 consid. 2 p. 84). L'admission d'une culpa in contrahendo est indépendante du sort du contrat projeté, et elle n'est pas exclue si celui-ci vient à être conclu (ATF 77 II 135 consid. 2a p. 137; Engel, Traité des obligations en droit suisse, 2e éd., p. 751 in fine). cc)

L'argumentation du demandeur ne résiste pas à l'examen. Le caractère non définitif de l'engagement du travailleur découlait, on l'a déjà relevé, du temps d'essai convenu dans le contrat de travail et de l'exigence formulée par l'employeur quant à la participation au stage de formation organisé à partir du 28 août 1995, autant d'éléments que le demandeur ne

pouvait de bonne foi ignorer. On ne saurait au demeurant reprocher à la défenderesse d'être partie de l'idée que les prestations du demandeur s'amélioreraient et qu'il serait en mesure - ayant reçu des observations à l'issue des deux journées de recrutement - de se conformer à ses exigences professionnelles. D'après les constatations souveraines des juges cantonaux, le congé est intervenu pour un motif qui s'est véritablement révélé postérieurement à la conclusion du contrat et qui consistait dans l'incapacité persistante de l'intéressé à répondre aux attentes de la défenderesse. L'allégué selon lequel une autre employée de la défenderesse, licenciée dans des circonstances identiques, aurait reçu une indemnité est irrecevable, s'agissant d'un fait nouveau (art. 55 al. 1 let . c OJ; ATF 124 III 382 consid. 2b; 121 III 436 consid. 5b p. 440). Ainsi, on ne discerne pas ce qui permettrait de retenir l'existence d'une "culpa in contrahendo". La défenderesse est entrée sérieusement en pourparlers avec le demandeur et a négocié conformément à ses véritables intentions qui étaient de s'assurer les services d'un futur collaborateur. Elle n'a pas failli à son devoir d'information ni n'a caché au recourant un point qu'il ne connaissait pas et n'était pas tenu de connaître.

E. 3

a) Le demandeur invoque en dernier lieu une violation de l' art. 328 al. 1 CO . D'après lui, la défenderesse n'a pas respecté sa personnalité en lui manifestant son mépris à l'égard de ses compétences et de sa capacité de travail et en le privant de toute occasion de les faire valoir. Cela justifierait de lui allouer une indemnité pour tort moral. b) L' art. 328 al. 1 CO concrétise la protection qu'offrent les art. 28 ss CC contre les atteintes aux droits de la personnalité (ATF du 19 décembre 1994 reproduit in SJ 1995 p. 669 consid. 3a). Constituent de telles atteintes tous les comportements humains, tous les actes de tiers qui causent de quelque façon un trouble aux biens de la personnalité d'autrui en violation des droits qui la protègent (ATF 120 II 369 consid. 2 et les références). Une atteinte est illicite à moins qu'elle ne soit justifiée par le comportement de la victime, par un intérêt prépondérant privé ou public ou par la loi (art. 28 al. 2 CC). En matière de résiliation du contrat de travail, il a été admis que le fait que les collègues d'un travailleur licencié aient été avisés du congé avant que l'intéressé n'en soit lui-même informé constituait une atteinte aux intérêts personnels de celui-ci, mais sans caractère de gravité suffisant pour justifier le versement d'une indemnité de tort moral (ATF du 4 avril 1984 reproduit in SJ 1984 p. 554 consid. 2c). Par contre, le Tribunal fédéral a admis l'existence d'une atteinte suffisamment grave dans le cas d'un licenciement immédiat pour justes motifs communiqué au moyen d'une lettre circulaire expédiée à environ deux cents clients et fournisseurs avec la date et l'heure de la fin des rapports de travail (ATF du 14 janvier 1992 reproduit in SJ 1993 p. 351 consid. 1a). c) Les faits constatés par la cour cantonale ne révèlent rien de comparable aux situations décrites ci-dessus. La défenderesse a simplement signifié au demandeur qu'il n'avait pas le profil requis pour assumer l'emploi auquel il était destiné et qu'en conséquence il était licencié. Ce faisant, elle n'a qu'exercé un droit formateur extinctif que lui confère l' art. 335b CO - soit une circonstance justificative fondée sur la loi réservée par l' art. 28 al. 2 CC . Dans la mesure où elle a respecté les règles sur la résiliation du contrat de travail, conformément au principe de la liberté contractuelle, la défenderesse ne peut rien se voir reprocher sous l'angle de l' art. 328 al. 1 CO (cf. Saillen, La protection de la personnalité du travailleur au sens de l' art. 328 al. 1 CO , thèse 1980, p. 96 et 97). Sur ce point également, le recours est mal fondé.

E. 4

Au vu de ce qui précède, le recours doit être rejeté. La valeur litigieuse dépasse 20 000 fr. Le recourant supportera donc les frais de justice et versera une indemnité de dépens à l'intimée (art. 343 al. 2 et 3 CO a contrario). Par ces motifs, l e T r i b u n a l f é d é r a l :

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