

GE_GERICHTE CAPH/238/2005 vom 17. November 2005

GE Cour de justice, 2005-11-17, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_238_2005

FR: GE_GERICHTE CAPH/238/2005 du 17 novembre 2005

IT: GE_GERICHTE CAPH/238/2005 del 17 novembre 2005

Regeste

Résumé: T est engagé par E en qualité de directeur des finances. Suite aux attentats du 11 septembre 2001, E a connu des difficultés financières. T est invité à démissionner en 2003, moyennant compensation financière. T s'exécute. Durant le délai de congé, E licencie T avec effet immédiat pour avoir abusé de sa position pour obtenir des avantages indus et pour avoir laissé commettre des malversations et agi en mépris de son devoir de fidélité. T réclame le paiement des frais d'écolage de ses enfants. Les parties avaient convenu, lors de sa démission, qu'E les paierait, moyennant que T dirige une réunion de directeurs provenant du monde entier. T s'est acquitté de son obligation à satisfaction d'E, celle-ci doit dès lors procéder au paiement des frais d'écolage de ses enfants. E se plaint d'avoir conclu l'accord portant sur les compensations financières payées à T moyennant sa démission par erreur et par dol, T lui ayant caché d'importantes malversations financières. La Cour rappelle les circonstances de l'accord préredigé par E elle-même, qui voulait réduire ses charges drastiquement. La démission de T était propre à parvenir à ce résultat. Il est par ailleurs certes établi que T a tu un investissement auprès d'un tiers. Ce fait, qui n'est pas nécessairement aussi grave que le prétend E, n'a entraîné aucun préjudice financier pour elle et n'aurait pas été de nature à lui permettre de résilier le contrat pour vices du consentement. En effet, T n'a exercé aucune influence dans le processus de mise en place de la volonté d'E. Enfin, T a dû signer un accord de résiliation après une entrevue ayant duré au maximum 1 heure et quart, concluant abruptement près de 15 ans de collaboration exempte de reproches. Il n'y a eu ni erreur, ni dol. Le licenciement immédiat a été notifié plus d'un mois après la connaissance par E des faits reprochés à T (soit l'investissement tu). Il est tardif et injustifié. De plus, le licenciement immédiat est une ultima ratio. Or, les faits reprochés à T après 15 ans d'activité irréprochable auraient justifié un blâme, mais non un licenciement immédiat. S'agissant des malversations opérées par un subordonné de T, E a, à nouveau, tardé à s'en prévaloir, le délai d'un mois entre la découverte des faits et le licenciement immédiat de T étant trop long. De plus, le peu d'informations versées à la procédure à ce propos ne permet ni de reprocher une faute à T, ni de justifier son licenciement immédiat. Enfin, même si une erreur avait pu être reprochée à T, elle aurait dû être mise en balance avec les quinze années d'activité irréprochable et n'aurait pas non plus, toutes proportions gardées, permis de justifier un licenciement immédiat. Le jugement du Tribunal est intégralement confirmé.

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans la forme et les délais prévus par la loi (art. 59 de la loi sur la juridiction des prud'hommes, ci-après: LJP), l'appel est recevable.

E. 2

Il n'est pas contesté que les parties étaient liées par un contrat de travail au sens des art. 319 et ss CO et que la juridiction spéciale des Prud'hommes est compétente en l'espèce. Il en va de même de la compétence ratione loci et de l'application du droit suisse.

E. 3

En date du 27 juin 2003, les parties ont conclu une transaction destinée à liquider les rapports de travail qui les unissaient depuis le printemps 1990. Après la conclusion de cet accord, l'appelante a ajouté qu'elle prendrait en charge deux autres postes, pour autant que l'intimé dirige de manière professionnelle une réunion de directeurs venant du monde entier, soit les frais de scolarité 2003/2004 des deux enfants de l'intimé et le paiement des vacances. Elle a effectivement versé les frais d'écolage, mais elle en demande aujourd'hui le remboursement et s'oppose au paiement des jours de vacances.

E. 3.1

Selon l'art. 151 al. 2 CO, le contrat soumis à une condition suspensive ne produit d'effets qu'à compter du moment où la condition s'accomplit, si les parties n'ont pas manifesté une intention contraire. Il appartient à la partie défenderesse d'établir le caractère conditionnel d'une obligation, puisque la condition fait obstacle à la naissance de la créance déduite en justice par la partie demanderesse ou entraîne son extinction (arrêt 4C.195/1997 du 9 mars 1998 consid. 2c; plus récemment PICHONNAZ, Commentaire romand, n. 61 ad art. 151 CO; GAUCH/SCHLUEP/SCHMID/REY, Schweizerisches Obligationenrecht, Allgemeiner Teil, 8e éd., vol. II, n. 4184 p. 364 et les références citées).

E. 3.2

Il n'est en l'espèce pas contesté que l'intimé devait s'acquitter à la satisfaction de son employeur de la conduite d'une réunion de directeurs venant du monde entier avant que l'appelante ne lui verse l'écolage de ses enfants et ses vacances, les deux choses étant liées. Or, il est établi que l'intimé a accompli cette tâche sans reproche. Dès lors, puisqu'il a rempli les exigences posées et atteint les objectifs fixés, la condition suspensive est réalisée et les prestations qui en dépendaient doivent être exécutées. La seule question qui pourrait encore être soulevée est celle de savoir si les modalités de versement étaient éventuellement soumises à une condition supplémentaire. Tel n'est manifestement pas le cas. En conséquence, et quelles que soient les réponses données aux autres questions soulevées par l'appel, le jugement doit être confirmé en tant qu'il alloue à l'intimé ses vacances et en tant que le paiement de l'écolage de ses enfants lui est définitivement acquis, ceci entraînant le rejet des conclusions sur demande reconventionnelle.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/1256/2004-4 12

* COUR D'APPEL *

E. 4

Avant d'analyser les conditions et la valeur du licenciement extraordinaire notifié le 10 septembre 2003, il convient de rappeler que les parties avaient préalablement convenu de mettre fin à leurs relations de travail par le biais de l'accord de résiliation du 27 juin 2003.

Un tel accord est soumis aux règles générales affectant sa validité, en particulier aux art. 20 ss CO (WYLER, Droit du travail, p. 338). Or, il a précisément été invalidé par l'appelante le 10 septembre 2003, qui invoquait sans autre précision les art. 23 et 28 CO.

E. 4.1

L'appelante invoque tant les effets de l'art. 24 al. 1 ch. 4 que l'art. 28 CO. Elle fait grief au Tribunal de n'avoir pas admis que l'intimé lui avait dissimulé « de multiples violations contractuelles » (cf. appel p. 31) qui, si elle les avait connues le 27 juin 2003, l'auraient amenée à résilier le contrat pour de justes motifs plutôt que de consentir aux largesses qui caractérisaient l'accord de résiliation.

E. 4.1.2

Selon l'art. 28 CO, la partie induite à contracter par le dol de l'autre n'est pas obligée, même si son erreur n'est pas essentielle. Le dol suppose que la partie qui s'en prévaut ait conclu le contrat sur la base d'une erreur provenant d'une tromperie intentionnelle et que, sans cette erreur, elle ne se serait pas engagée ou alors à des conditions qui lui auraient été plus favorables. En d'autres termes, l'application de la disposition citée suppose l'existence d'un rapport de causalité entre la tromperie et la conclusion du contrat aux conditions convenues (SCHMIDLIN, Commentaire bernois, n. 83 ad art. 28 CO; SCHWENZER, Commentaire bâlois, n. 14 ad art. 28 CO; von TUHR/PETER, Allgemeiner Teil des Schweizerischen Obligationenrechts, vol. I, p. 322 n. 5).

La causalité doit être naturelle et adéquate (ATF 89 II 239 consid. 7 p. 249).

Le fardeau de la preuve incombe à la partie qui prétend avoir été induite à contracter par le dol de l'autre (art. 8 CC; SCHWENZER, op. cit., n. 26 ad art. 28 CO; SCHMIDLIN, op. cit., n. 171 ad art. 28 CO).

E. 4.1.3

Selon l'art. 23 CO, le contrat n'oblige pas celle des parties qui, au moment de le conclure, était dans une erreur essentielle. L'erreur est essentielle, notamment, lorsqu'elle porte sur des faits que la loyauté commerciale permettait à celui qui se prévaut de son erreur de considérer comme des éléments nécessaires du contrat (art. 24 al. 1 ch. 4 CO). L'erreur doit donc concerner un élément de fait décisif, sans lequel la partie qui s'en prévaut n'aurait pas conclu le contrat ou en tout cas pas aux mêmes conditions (cf. ATF 118 II 297 consid. 2c p. 300 s.; 114 II 131 consid. 2). En d'autres termes, il doit exister un lien de causalité entre l'erreur et l'accord convenu (SCHMIDLIN, op. cit., n. 40 ss ad art. 23/24 CO).

E. 4.1.4

En l'espèce, il convient de garder à l'esprit que l'initiative de l'accord de

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/1256/2004-4 13

* COUR D'APPEL * résiliation du 27 juin 2003 revient à la seule appelante. Celle-ci avait déjà rédigé la lettre recelant les termes de l'accord avant l'entrevue, preuve en est qu'elle est signée du directeur R_____, qui n'était pas présent lors de ladite entrevue. De surcroît, ce départ était lié aux effets du 11 septembre 2001 et à ses conséquences financières. Il importait de réduire les coûts de la société en se séparant de salaires élevés et il avait été décidé de supprimer le poste de l'intimé. Dans ces circonstances, ses qualités ne comptaient pas plus que ses défauts. La volonté de l'employeur s'est formée sur la base de circonstances indépendantes de la situation et des mérites de l'intimé, hors le fait que son départ entraînait une diminution substantielle des charges de l'appelante. Les faits qu'elle essaye aujourd'hui de mettre en exergue pour ne pas s'acquitter de ce qu'elle avait convenu

d'allouer à un salarié dont l'activité s'était révélée sans tache et profitable pendant une quinzaine d'années constituent une construction de circonstance. Certes, il est établi que l'intimé a tu un investissement consenti auprès d'une entreprise tierce. Toutefois, ce fait, outre qu'il n'est pas nécessairement aussi grave que le prétend l'appelante, n'a entraîné aucun préjudice financier pour elle et n'aurait pas été de nature à lui permettre de résilier le contrat pour vices du consentement. Il ressort en effet de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce que l'intimé n'a pas exercé d'influence dans le processus de mise en place de la manifestation de volonté de l'appelante. Partant, à défaut d'influence de l'intimé dans la prise de décision de l'appelante, il ne saurait y avoir de causalité entre la prétendue erreur et l'accord du 27 juin 2003, ni la conclusion de celui-ci et un quelconque dol, cela s'entendant tant de la causalité naturelle que de la causalité adéquate.

La thèse de l'appelante est d'autant plus audacieuse que l'intimé n'a rien demandé en l'occurrence et n'a fait que subir la volonté de l'appelante, exprimée d'ailleurs dans des termes proches de la contrainte puisque l'employé a dû signer un accord de résiliation après une entrevue ayant duré tout compris au maximum 1 heure et quart concluant abruptement près de 15 ans de collaboration exempte de reproche.

C'est donc à juste titre que les premiers juges n'ont retenu ni l'erreur ni le dol.

E. 5

L'absence de vices du consentement de l'appelante n'empêche théoriquement pas cette dernière de résilier le contrat de travail pour de justes motifs, l'examen de ceux-ci s'analysant toutefois au regard d'une résiliation ordinaire antérieure valable.

E. 5.1

Selon l'art. 337 al. 1 1^{ère} 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. D'après la jurisprudence, seul un manquement parti-

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/1256/2004-4 14

* COUR D'APPEL * culièrement 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 ou plusieurs avertissements (ATF 121 III 467 consid. 4d, 117 II 560 consid. 3, 116 II 145 consid. 6a p. 150). Par manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation découlant du contrat (ATF 130 III 28 consid. 4.1), par exemple l'obligation de loyauté ou de discrétion (cf. art. 321a al. 1 CO; ATF 117 II 72 consid. 3 in fine).

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).

E. 5.2

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; WYLER, op. cit., p. 373 et 374).

E. 5.3

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).

E. 5.4

Selon une jurisprudence constante, la partie qui choisit de résilier ne dispose que d'un bref temps de réflexion pour signifier sa décision. Une trop longue attente donne en effet à penser que la continuation des rapports de travail demeure

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/1256/2004-4 15

* COUR D'APPEL * possible jusqu'à la fin du terme ordinaire de congé (ATF 123 III 86 cons. 2/a; 127 III 310 cons. 4/b). En règle générale, le délai n'est que deux à trois jours ouvrables; une prolongation de quelques jours peut cependant se justifier à titre exceptionnel, notamment si elle s'impose par des exigences de la vie économique ordinaire, ainsi lorsque la décision de licenciement relève au sein d'une personne morale de la compétence d'un organe constitué par plusieurs personnes (JAR 1997 p. 208 cons. 3/a; ATF P. c/ Z SA du 19.7.2002 no 4C.364/2001 cons. 1.2.2).

E. 5.5

En l'espèce, les faits avancés pour justifier le licenciement immédiat de l'intimé relèvent de deux ordres différents. Dans le premier, l'appelante considère que l'intimé a gravement failli au code éthique de l'entreprise, ce qui justifie son renvoi immédiat. S'agissant du

second, le devoir de surveillance général de l'intimé le rend responsable de diverses malversations de subordonnés et fondent également un licenciement immédiat.

E. 5.5.1

V_____, directeur de l'appelante, a informé son supérieur D_____, le 23 juillet 2003, de l'investissement de l'intimé dans G__. Cette révélation a été confirmée par un rapport écrit du 4 août 2003. Le licenciement immédiat, notifié par lettre plus d'un mois après, est donc tardif et inopérant.

Au demeurant, si le fait pour l'intimé d'avoir tu le prêt consenti à G__ constitue indiscutablement une faute, ses conséquences sont loin d'être évidentes. Ainsi, les dirigeants de l'appelante ne lui attribuent pas les mêmes effets et les plus fervents partisans du renvoi immédiat du fautif sont précisément ceux qui ont pris cette décision. Le fait qu'ils partagent leur propre avis, pour être rassurant, ne leur est pour autant pas d'un grand secours. Il sied plutôt de considérer que cette faute eût mérité un blâme, s'agissant d'un cadre supérieur qui commettait alors sa première erreur après plus de dix ans de collaboration exemplaire, voire un avertissement. Au regard des conditions draconiennes régissant le licenciement immédiat consécutif à un licenciement ordinaire, il était quoi qu'il en soit exclu d'admettre que cette faute puisse constituer un motif suffisant de licenciement immédiat.

E. 5.5.2

L'enquête diligentée à A_____ pour connaître l'ampleur des malversations commises par le chef du bureau local s'est terminée le 28 juillet 2003 et ledit employé a été suspendu le lendemain. Là encore, l'appelante a tardé à se prévaloir de cette circonstance pour notifier à l'intimé son licenciement immédiat et ce seul constat suffit à écarter l'appel sur ce point.

Quant au problème lié au bureau de B_____, le peu d'informations versé à la procédure ne permet pas d'impliquer l'intimé, a fortiori de justifier son licenciement immédiat.

L'un ou l'autre de ces cas eût-il été patent et dénoncé en temps opportun que le licenciement immédiat ne serait toujours pas justifié. En effet, mis une nouvelle fois en perspective avec la qualité irréprochable du travail fourni par un haut dirigeant pendant un tel laps de temps, les fautes alléguées ne sauraient constituer les

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/1256/2004-4 16

* COUR D'APPEL * justes motifs que la loi n'admet qu'en ultime analyse à titre de justification. En l'espèce, au vu de l'importance du département géré par l'intimé, une éventuelle défaillance commise en 2002 et une autre l'année suivante, portant sur des montants misérables en terme de proportion (60'000 EUROS, voire 2 ou 3 millions par rapport à 130 milliards) n'avait aucune probabilité d'être admise pour fonder un licenciement immédiat.

Ainsi, le jugement entrepris doit être intégralement confirmé.

E. 5.6

Les calculs opérés par les premiers juges doivent être également confirmés, à défaut d'avoir été contestés par les parties ou de présenter une erreur manifeste.

E. 6

La valeur litigieuse en capital étant supérieure à 200'000 fr., l'émolument dû par E _____ a été correctement fixé à 4'000 fr. (art. 1 LJP et 42 du Règlement sur le tarif des greffes); il reste acquis à l'Etat.

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