Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4C.431/2005 /ech

Arrêt du 31 janvier 2006
Ire Cour civile

Composition
MM. les juges Corboz, président, Nyffeler et Favre.
Greffier: M. Thélin.

Parties
X._____,
demandeur et recourant, représenté par Me Jacques Meuwly,

contre

Y._____ SA,
défenderesse et intimée, représentée par Me Hervé Bovet.

Objet
contrat de travail; résiliation immédiate

recours en réforme contre l'arrêt rendu le 11 novembre 2005 par la IIe Cour d'appel du Tribunal cantonal du canton de Fribourg.

Faits:
A.
Dès le 1er mai 1999, Y._____ SA, une société active sur le marché des espaces publicitaires dans la presse, a engagé X._____ en qualité de conseiller à la clientèle au service de sa succursale de Fribourg.
Le 10 septembre 2003, le Tribunal pénal de l'arrondissement de la Veveyse a reconnu X._____ coupable d'actes d'ordre sexuels avec des enfants; il lui a infligé la peine de seize mois d'emprisonnement avec sursis durant cinq ans. Les débats s'étaient tenus à huis clos mais les journalistes accrédités avaient néanmoins reçu, selon les prescriptions qui les concernent, certains documents du procès. La Liberté a relaté l'affaire pénale dans son édition du lendemain; Le Messager, publié à Châtel-Saint-Denis, l'a également rapportée.
Curieux de connaître l'identité du condamné, le directeur de la succursale a usé de ses contacts avec la presse. Il a rapidement appris qu'il s'agissait de X._____, à qui il signifia son licenciement immédiat le 16 septembre 2003.
B.
Le 4 juin 2004, X._____ a ouvert action contre Y._____ SA devant la Chambre des prud'hommes du même arrondissement. Sa demande tendait au paiement de 30'000 fr. par suite du licenciement immédiat qu'il tenait pour injustifié.
Contestant toute obligation, la défenderesse a conclu au rejet de cette demande.
Statuant par jugement du 26 novembre 2004, la Chambre des prud'hommes lui a donné gain de cause. Les juges ont insisté, dans la motivation de leur prononcé, sur la gravité « exceptionnelle » des faits, qui étaient « de nature à heurter violemment la conscience de tout être humain, indépendamment de toute relation qu'il pourrait entretenir avec l'auteur ». Le licenciement s'imposait car l'employeuse était tenue de sauvegarder « l'intégrité psychique » des personnes appelées à collaborer, sur le plan professionnel, avec le demandeur. Celui-ci ne pouvait pas espérer que l'affaire pénale demeurât inconnue de son supérieur; il avait donc, « vu les rapports réciproques de confiance qu'implique la bonne exécution d'un contrat de travail », l'obligation de l'en informer. Or, même en demandant un congé afin de se présenter aux débats, il l'avait au contraire passée sous silence; ce

comportement, plus encore que « les crimes d'ordre sexuel commis », constituait une faute répréhensible sur le plan professionnel.
Le demandeur ayant appelé du jugement, celui-ci fut confirmé le 11 novembre 2005 par la IIe Cour d'appel du Tribunal cantonal.
C.
Agissant par la voie du recours en réforme, le demandeur requiert le Tribunal fédéral de modifier l'arrêt de la Cour d'appel en ce sens que la défenderesse soit condamnée à lui verser 30'000 fr.
La défenderesse conclut au rejet du recours.

Le Tribunal fédéral considère en droit:
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). Sous réserve de certaines exceptions qui n'entrent pas en considération dans la présente affaire, le Tribunal fédéral doit conduire son raisonnement juridique sur la base des faits constatés dans la décision attaquée (art. 63 al. 2 OJ); au cas où celle-ci ne contient pas de constatations suffisamment complètes pour permettre l'application du droit, le Tribunal fédéral annule ce prononcé et il renvoie la cause à la juridiction cantonale afin que celle-ci prenne une nouvelle décision après complètement de l'état de fait (art. 64 al. 1 OJ).
Le Tribunal fédéral ne peut pas juger au delà des conclusions des parties et celles-ci ne peuvent pas en prendre de nouvelles (art. 55 al. 1 let. b OJ). En revanche, le tribunal n'est pas lié par les motifs qu'elles invoquent et il peut donc admettre un recours pour des motifs autres que ceux invoqués par la partie recourante (art. 63 al. 1 OJ).
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.
2.1 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).
Les infractions que le travailleur perpètre à l'occasion de son travail, telles qu'un vol commis au préjudice de l'employeur, d'autres collaborateurs ou de clients, constituent des motifs classiques de résiliation immédiate (Ullin Streiff et Adrian von Kaenel, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 6e éd., 2006, ch. 5 ad art. 337 CO; Adrian Staehelin et Franck Vischer, Commentaire zurichois, ch. 22 ad art. 337 CO; cf. ATF 130 III 28 consid. 4.2 et 4.3 p. 32). Une résiliation consécutive à la condamnation du travailleur pour une infraction qui n'avait aucun lien avec l'employeur ni avec l'exécution du travail fut également jugée valable; il s'agissait d'un chauffeur-livreur condamné à cinq ans et quatre mois de réclusion pour instigation au meurtre (arrêt du 12 juin 1986 de la Chambre d'appel de la juridiction des prud'hommes de Genève, JAR 1987 p. 207).
2.2 Selon l'art. 336 al. 1 let. a CO, une résiliation même ordinaire est abusive lorsque ce congé est donné en raison d'un fait inhérent à la personnalité de l'autre partie, quand ce fait n'a pas de lien avec le rapport de travail et qu'il ne porte pas non plus, sur un point essentiel, un préjudice grave à l'accomplissement du travail dans l'entreprise. Les antécédents pénaux d'un travailleur, de même que sa mise en prévention ou son inculpation dans une cause pénale, sont des éléments de sa personnalité; ils peuvent cependant, selon les circonstances, avoir un lien avec le rapport de travail ou perturber gravement le travail dans l'entreprise, de sorte que, dans

ces hypothèses, le licenciement échappe à l'interdit de cette disposition (arrêt 4C.258/1991 du 13 janvier 1992, consid. 1, SJ 1994 p. 357; Marie-Gisèle Zoss, La résiliation abusive du contrat de travail: étude des articles 336 à 336b CO, thèse, Lausanne 1997, p. 171; Rémy Wyler, Droit du travail, Berne 2002, p. 401; Staehelin/Vischer, op. cit., ch. 11 ad art. 336 CO).
D'après certains auteurs, les antécédents pénaux d'une personne peuvent nuire à la réputation de l'entreprise pour laquelle elle travaille et leur incidence sera donc appréciée plus sévèrement, au détriment du travailleur, lorsque celui-ci exerce une fonction dirigeante et représentative (Staehelin/Vischer, ibidem; Manfred Rehbinder, Commentaire bernois, ch. 3 ad art. 336 CO, p. 84). On a toutefois jugé qu'un lien avec le rapport de travail ne peut pas être admis du seul fait que les clients de l'employeur pourraient, de manière fortuite, être informés des condamnations subies par le travailleur (jugement du 13 septembre 1989 du Tribunal de prud'hommes de Zurich, SAE 1989 p. 37/38; JAR 1991 p. 250; Zoss, op. cit., p. 172). Il s'impose enfin de tenir compte, quand le but de l'entreprise n'est pas uniquement lucratif mais plutôt idéal, spirituel, confessionnel ou social, du caractère de l'infraction et des perturbations spécifiques qu'elle peut engendrer dans ce contexte particulier (Rehbinder, ibidem).
En dehors des hypothèses réservées par l'art. 336 al. 1 let. a CO, les antécédents pénaux ni la condamnation pénale d'un travailleur ne peuvent justifier une résiliation ordinaire du contrat de travail; ils constituent donc moins encore un motif de résiliation immédiate selon l'art. 337 al. 2 CO (Christiane Brunner et al., Commentaire du contrat de travail, 3e éd., ch. 8 ad art. 337 CO; Thomas Koller, Ordentliche, fristlose und missbräuchliche Kündigung des Arbeitsvertrages, PJA 1995 p. 1251 et ss, p. 1263).
3.
La condamnation du 10 septembre 2003 portait sur des infractions commises dans le cercle familial du demandeur. Elles n'avaient aucun rapport, même lointain, avec l'activité exercée au service de la défenderesse et elles ne constituaient donc pas, en elles-mêmes, un manquement aux devoirs contractuels à respecter envers cette partie. Elles constituaient un fait inhérent à la personnalité du demandeur et ce fait, du point de vue de l'art. 336 al. 1 let. a CO, n'avait pas non plus de lien avec le rapport de travail. Pour le surplus, il est nécessaire d'examiner si ce même fait était de nature à porter, sur un point essentiel, un préjudice grave à l'accomplissement du travail dans l'entreprise de la défenderesse.
On observe d'abord que les clients et les autres collaborateurs de cette entreprise n'étaient pas censés connaître la condamnation du demandeur. La presse locale a certes relaté l'affaire pénale mais elle n'a pas révélé le nom des personnes en cause; pour le surplus, il ne ressort pas de l'arrêt attaqué que l'affaire ait reçu une publicité particulière. Le demandeur ne semble pas jouir d'une quelconque célébrité ou notoriété; il est plutôt vraisemblable, au contraire, que les faits de sa vie privée ne sont pas connus du public et qu'ils ne présentent pas d'intérêt pour le public. Les juges d'appel ont relevé que « le demandeur vit et travaille dans la région où les actes ont eu lieu et où le procès s'est déroulé, district composé d'une petite ville et de villages où l'on ne bénéficie que peu du voile de l'anonymat, [et]où les bruits circulent rapidement ». Pourtant, même dans la région ainsi désignée, les condamnations qu'une personne a subies appartiennent à sa sphère privée et leur divulgation est donc illicite (art. 28 al. 2 CC; Andreas Meili, Commentaire bâlois, ch. 26 ad art. 28 CC). Le succès des investigations accomplies par le directeur de la succursale, qui l'ont conduit à découvrir l'identité du condamné, confirme que
cette situation juridique ne suffit pas à empêcher les indiscrétions. Néanmoins, cela n'autorisait pas la défenderesse à prévoir d'emblée que la condamnation du demandeur deviendrait connue de l'ensemble des clients, collègues ou autres personnes en contact professionnel avec lui, ni à considérer cette éventualité déplorable comme un fait banal et inéluctable.
A l'appui de la position adoptée par la défenderesse, il faut relever que les infractions contre l'intégrité sexuelle des enfants suscitent généralement, dans le public, une réprobation particulièrement aiguë. Il est donc bien compréhensible que dans l'entourage du demandeur, pour autant que l'on connaisse sa condamnation, on soit désormais réticent à entretenir des relations personnelles ou amicales avec lui. Nul n'est tenu à des relations de genre mais il n'est pas non plus possible, dans la vie économique, de ne collaborer qu'avec des individus qui conviennent personnellement. Dans une entreprise, cette nécessité de passer outre aux réticences personnelles s'impose en principe à tous les travailleurs dans leurs rapports entre eux car l'employeur est en droit d'exiger une collaboration conforme à l'organisation qu'il a adoptée (art. 321d CO; Brunner, op. cit, ch. 1 ad art. 321d CO; Rehbinder, op. cit., ch. 18 ad art. 321d CO). Les travailleurs ont d'ailleurs aussi l'obligation, envers l'employeur, de respecter la personnalité de leurs collègues (Wyler, op. cit., p. 80; Rehbinder, ch. 3 ad

art. 336 CO, p. 85).
N'importe quelle perturbation dans l'entreprise, même peu importante, ne suffit pas à justifier le licenciement d'un travailleur en raison d'un fait inhérent à sa personnalité. L'employeur ne peut adopter cette solution extrême qu'en présence d'une perturbation grave, après avoir introduit sans succès les autres mesures que l'on pouvait raisonnablement attendre de lui, telles que des modifications de son organisation ou des instructions adressées aux autres travailleurs (Rehbinder, ibidem; Staehelin/Vischer, op. cit., ch. 17 ad art. 336 CO; ATF 125 III 70 consid. 2c p. 74). En règle générale, l'employeur doit exiger de ces derniers qu'ils collaborent avec leur collègue alors même qu'ils n'apprécient pas sa personnalité (Zoss, op. cit., p. 180/181).
Il est vrai que le demandeur était aussi en contact avec la clientèle et que celle-ci n'avait aucune obligation de surmonter d'éventuelles réticences. Un client pouvait apprendre la condamnation subie par ce collaborateur et décider, pour ce motif, de traiter avec une entreprise concurrente. Surtout dans le cas d'une société importante telle que la défenderesse, dotée d'une vaste clientèle répartie dans une grande partie du pays, cette éventualité n'était pas suffisamment redoutable pour justifier un licenciement. Pour le surplus, le demandeur occupait une position subalterne et les faits de sa vie privée ne pouvaient donc pas compromettre sérieusement la réputation de la société.
Au regard de l'ensemble des circonstances, la défenderesse pouvait sans doute juger la situation désagréable et envisager que certains inconvénients surviendraient en conséquence de la condamnation prononcée le 10 septembre 2003. En revanche, elle n'avait aucun motif objectif de prévoir une perturbation grave dans le fonctionnement de son entreprise. Dans la mesure où il répond directement à cette condamnation, le licenciement se révèle donc à la fois abusif selon l'art. 336 al. 1 let. a CO et, en tant que la défenderesse n'a observé aucun délai, injustifié par rapport à l'art. 337 al. 2 CO.

4.
Les infractions commises étaient un fait de la sphère privée du demandeur et elles n'avaient pas d'incidence sur son activité professionnelle. Dans ces conditions, contrairement à l'opinion des juges d'appel, le demandeur n'avait aucune obligation d'aviser la défenderesse qu'une enquête pénale était ouverte contre lui. Son silence ne saurait donc constituer un manquement propre à justifier le congé abrupt, de sorte que cette mesure est contraire à l'art. 337 al. 2 CO aussi dans la mesure où elle constitue une réaction à cette attitude.
5.
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); le juge peut en outre lui allouer une indemnité dont il fixe librement le montant, en tenant compte de toutes les circonstances; cette indemnité peut atteindre six mois de salaire au plus (art. 337c al. 3 CO). Le travailleur ne peut pas réclamer de surcroît l'indemnité prévue par l'art. 336a CO si, comme en l'espèce, un cas de licenciement abusif est aussi réalisé (ATF 121 III 64 consid. 2a et 2b p. 65).
Dans la présente affaire, le jugement cantonal de dernière instance ne contient pas de renseignements suffisamment précis et complets pour que le Tribunal fédéral puisse statuer directement sur les montants à allouer au demandeur. Il convient donc d'annuler ce prononcé et de renvoyer la cause à la juridiction cantonale.
6.
Le Tribunal fédéral ne perçoit pas d'émolument judiciaire car le montant de la demande, qui détermine la valeur litigieuse selon l'art. 343 al. 2 CO, n'excédait pas le 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 néanmoins acquitter les dépens à allouer au demandeur qui obtient gain de cause (art. 159 al. 2 OJ).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce:
1.
Le recours est partiellement admis, l'arrêt attaqué est annulé et la cause est renvoyée au Tribunal cantonal pour nouvelle décision.
2.
Il n'est pas perçu d'émolument judiciaire.
3.
La défenderesse acquittera une indemnité de 3'000 fr. à verser au demandeur à titre de dépens.
4.

Le présent arrêt est communiqué en copie aux mandataires des parties et au Tribunal cantonal du canton de Fribourg.
Lausanne, le 31 janvier 2006
Au nom de la Ire Cour civile
du Tribunal fédéral suisse
Le président: Le greffier: