Urteilskopf

124 III 25

4. Extrait de l'arrêt de la Ire Cour civile du 2 décembre 1997 dans la cause X. S.A. contre S. et Caisse publique cantonale vaudoise de chômage (recours en réforme)
Regeste (de):
Arbeitsvertrag. Fristlose Auflösung (Art. 337 OR).

Treuepflicht des Arbeitnehmers, der eine Vertrauensposition im Betrieb innehat; Verletzung dieser Pflicht durch Beschaffung geldwerter Vorteile zu Lasten des Arbeitgebers (E. 3a).

Akzeptiert oder verlangt der Arbeitnehmer Schmiergelder, so setzt er damit einen wichtigen Grund für eine fristlose Entlassung (E. 3b).

Möglichkeit der kündigenden Partei, sich unter bestimmten einschränkenden Voraussetzungen nachträglich auf Umstände vor der fristlosen Kündigung zu berufen (E. 3c).

Regeste (fr):
Contrat de travail. Résiliation immédiate (art. 337 CO).

Obligation de fidélité du travailleur occupant une position de confiance; violation de cette obligation par le travailleur qui se procure un avantage pécuniaire au détriment de son employeur (consid. 3a).

Le fait d'accepter ou de solliciter un pot-de-vin constitue un juste motif de licenciement immédiat (consid. 3b).

Possibilité, pour la partie qui a donné le congé, d'invoquer, sous certaines conditions restrictives, des circonstances antérieures à la résiliation immédiate du contrat de travail (consid. 3c).

Regesto (it):
Contratto di lavoro. Risoluzione immediata (art. 337 CO).

Obbligo di fedeltà del lavoratore che occupa una posizione di fiducia; viola questo obbligo il lavoratore che si procura un vantaggio pecuniario a detrimento del suo datore di lavoro (consid. 3a).

Il fatto di accettare o sollecitare il versamento di bustarelle costituisce una causa grave idonea a giustificare la risoluzione immediata (consid. 3b).

La parte che ha dato la disdetta può, a talune condizioni restrittive, invocare circostanze anteriori alla risoluzione immediata del contratto di lavoro (consid. 3c).

Sachverhalt ab Seite 25

A.- a) S. a été engagé par l'entreprise X. S.A., le 1er janvier 1987, comme chef de dépôt. Son salaire mensuel, versé treize fois l'an, se montait à 6'180 fr. en dernier lieu. L'employé était chargé, entre autres tâches, d'établir les bulletins de livraison des matériaux. Il était responsable de la commande des pièces de rechange pour l'atelier et s'occupait aussi de la direction ainsi que de l'engagement du personnel du dépôt. Dans l'exercice de son travail, S. était amené à passer des commandes et il avait l'autorisation de signer personnellement les bulletins, sans contrôle, pour celles qui ne dépassaient pas 200 fr. Il était en contact non seulement avec les clients de X. S.A. et leurs employés, mais aussi avec les fournisseurs de son employeur.

BGE 124 III 25 S. 26

b) Le 11 janvier 1993, S. a commandé à l'entreprise C. une paire de balais d'essuie-glaces, commande qu'il était autorisé à effectuer sans l'autorisation de son supérieur hiérarchique. Il a indiqué, dans une note, que ces balais devaient être installés sur la voiture immatriculée VD ... dans le parc à voitures de la F. Il a ensuite appelé un des mécaniciens employés par X. S.A. pour qu'il prenne livraison desdits balais et les installe sur la voiture précitée, laquelle appartenait en réalité à son amie. Il a chargé le mécanicien d'indiquer à la maison C. qu'il viendrait s'acquitter du montant dû.
Le lendemain, S. a demandé au fournisseur de mettre la facture à la charge de X. S.A. sous la référence R05, qui correspond à un bus VW appartenant à son employeur. Ayant reçu une facture de 30 fr.80 de la part de la maison C., X. S.A. l'a retournée, le 20 janvier 1993, à l'expéditeur pour annulation, en précisant qu'elle ne la concernait pas et en invitant le fournisseur à lui adresser une autre facture, afin qu'elle puisse effectuer le paiement. Le vendredi 22 janvier 1993, à réception de la facture corrigée, l'employeur a appris que S. avait commandé des balais d'essuie-glaces au nom de l'entreprise pour la voiture de son amie. Il a immédiatement convoqué l'intéressé, qui a reconnu les faits. Le lundi 25 janvier 1993, le salarié a été licencié avec effet immédiat. La lettre de licenciement faisait état des agissements délictueux qui avaient détruit la confiance de l'employeur. Le 1er février 1993, S. a payé la facture litigieuse.
c) Postérieurement au licenciement, l'employeur a appris que, le 27 juillet 1987, soit moins de huit mois après son engagement, S. avait sollicité un avantage de la part d'un autre fournisseur, Z., en lui envoyant la lettre suivante: "(...) Par la présente, je vous informe que j'ai repris le Poste de Chef de Dépôt auprès de l'Entreprise de Génie civil X. S.A. Jusqu'à mon arrivée à ce poste, X. S.A. avait un marché avec la firme Y. S.A. et ne voulait pas entendre parler d'une autre Maison de pneumatiques. Aussi ais-je (sic) maintenant pu faire comprendre à mon Patron les avantages et les services rapides de Z. ce qui m'a valu de passer commande pour plus de frs 12'000 de pneumatiques ces derniers temps. Z. disposera prochainement d'une autre commande importante pour mon Parc camions. Il va sans dire que je ne vais pas vous demander "un cadeau" pour nos bons voisinages... mais peut-être celui de me supprimer cette facture concernant ma voiture privée. Aussi je vous promets qu'à l'avenir je ferais (sic) tout ce qui est en mes pouvoirs pour continuer nos bonnes relations avec votre Firme, que je connaissais déjà auparavant avec la Maison H. (...) Annexe: 1 facture en retour".

BGE 124 III 25 S. 27

B.- Le 19 mars 1993, S. a assigné X. S.A. en paiement de 67'911 fr., plus intérêts, à titre, notamment, de salaire pour les mois de janvier, février et mars 1993 et d'indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO. La Caisse publique cantonale vaudoise de chômage est intervenue au litige pour réclamer à la défenderesse le remboursement des prestations versées à son assuré. Par jugement du 21 décembre 1995, la Cour civile du Tribunal cantonal du canton de Vaud a admis partiellement les conclusions du demandeur et de l'intervenante.

C.- La défenderesse a interjeté un recours en réforme au Tribunal fédéral aux fins d'obtenir le déboutement intégral du demandeur et de l'intervenante. Le Tribunal fédéral a admis le recours, annulé le jugement attaqué et rejeté la demande.

Erwägungen

Extrait des considérants:

3. a) A raison de son obligation de fidélité, le travailleur est tenu de sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO) et, par conséquent, de s'abstenir de tout ce qui peut lui nuire (ATF 117 II 72 consid. 4a, 560 consid. 3a). L'employeur a un intérêt tout particulier à pouvoir se fier à la rectitude absolue du travailleur lorsque ce dernier exerce une fonction à responsabilités où il devrait être à même d'agir seul sans le contrôle de son employeur et sans exposer celui-ci à un dommage (ATF 108 II 444 consid. 2b p. 449, s'agissant d'une violation de l'obligation de diligence); il en va ainsi, par exemple, lorsque le travailleur se trouve en contact direct avec la clientèle (ATF 116 II 145 consid. 6b, p. 151; 101 Ia 545 consid. 2c p. 549, s'agissant de la violation de l'obligation de fidélité). La confiance nécessaire à l'exécution du contrat de travail est ruinée si le travailleur crée, aux fins de tromper l'employeur, des pièces destinées à la comptabilité et ne correspondant pas à la réalité (ATF 101 Ia 545 consid. 2b p. 549; STAEHELIN, Commentaire zurichois, n. 20 ad art. 321a CO et 22 ad art. 337 CO; STREIFF/VON KAENEL, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht 5e éd., n. 5a ad art. 337 CO; BRÜHWILER, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2e éd., n. 2b ad art. 321a CO et n. 2b ad art. 337 CO; TERCIER, Les contrats spéciaux, n. 2895). Dans une affaire plus récente, un salarié avait remis à son employeur une note comportant des indications fausses au sujet de ses frais de déplacement; le Tribunal fédéral, tout en confirmant sa

jurisprudence antérieure quant à son principe, a considéré qu'un licenciement immédiat n'était pas justifié pour plusieurs raisons particulières à l'espèce: premièrement, le salarié en cause, selon sa position, ne traitait pas des rapports pécuniaires de l'employeur envers les tiers; deuxièmement, bien que ses frais dussent lui être remboursés sur une base forfaitaire, l'employeur, revenant sur ses propres engagements, avait exigé après coup une note détaillée; enfin, ce dernier, sans raison, avait déjà menacé le salarié d'un licenciement ne respectant pas le délai applicable (ATF 116 II 145 consid. 6b p. 151/152; selon REHBINDER, Commentaire bernois, n. 9 ad art. 337 CO, l' ATF 116 II 145 marquerait un revirement par rapport à l' ATF 101 Ia 545, ce qui, toutefois, ne découle pas de ses motifs). En l'occurrence, il n'y a pas de raison de se départir du principe posé dans l' ATF 101 Ia 545 consid. 2b p. 549 et confirmé dans l' ATF 116 II 145 consid. 6b p. 151. En effet, le demandeur occupait une position de confiance, puisqu'il devait gérer les commandes de pièces pour le compte de l'employeur et dirigeait le personnel du dépôt. Or, il a non seulement tenté de mettre à la charge de son employeur les frais d'acquisition d'une paire de balais d'essuie-glaces destinés à la voiture de son amie, mais il a encore utilisé les services d'un employé de l'entreprise pour prendre livraison de ces pièces et pour les installer sur l'automobile précitée. Certes, l'avantage pécuniaire réalisé sur l'acquisition des essuie-glaces était faible, ce d'autant que, de toute façon, le salarié aurait bénéficié d'un rabais s'il avait suivi la procédure instituée par l'employeur. Il faut toutefois retenir, comme élément supplémentaire du préjudice subi par l'employeur, le fait que le demandeur a utilisé dans son propre intérêt les services de l'un de ses subordonnés (qui a fait les déplacements nécessaires), se procurant ainsi un avantage non négligeable. Au surplus, dans un premier temps, le demandeur a fait savoir au fournisseur, par l'intermédiaire d'un ouvrier, qu'il viendrait payer les pièces; toutefois, réflexion faite, il a préféré essayer de mettre ces pièces à la charge de l'employeur. Le demandeur n'a donc pas agi dans un moment d'égarement, mais après mûre réflexion. Dans ces circonstances, le manquement du travailleur était de nature à ébranler sérieusement les rapports de confiance qui sont à la base du contrat de travail. Il n'est pas nécessaire de décider si ce manquement, à lui seul, aurait justifié un licenciement immédiat, dès lors qu'il y a lieu, pour trancher le litige, de tenir compte d'un autre manquement commis par le demandeur.

b) Selon la jurisprudence, approuvée par la doctrine, constitue un juste motif de licenciement immédiat l'acceptation, par le salarié, de cadeaux en argent de la part d'un fournisseur, sauf lorsqu'il s'agit de menus présents d'usage; en effet, l'acceptation de pots-de-vin ne peut que ruiner les rapports de confiance entre l'employeur et le salarié, même si le premier ne subit pas de préjudice (arrêt du Tribunal fédéral du 26 mai 1992, dans la cause 4C.17/1992, publié in SJ 1993 p. 369/370; ATF 92 II 184 consid. 5 p. 189/190; STAEHELIN, op.cit., n. 26 et 27 ad art. 321a CO et n. 22 ad art. 337 CO; REHBINDER, op.cit., n. 4 ad art. 321a CO et n. 9 ad art. 337 CO, p. 132; VISCHER, Der Arbeitsvertrag, 2e éd., in: Schweizerisches Privatrecht, VII/1, III, p. 179; STREIFF/VON KAENEL, op.cit., n. 5d ad art. 337 CO; BRÜHWILER, op.cit., n. 2b ad art. 337 CO, p. 362; TERCIER, ibid.; SCHNEIDER, La résiliation immédiate du contrat de travail, in: Journée 1993 de droit du travail et de la sécurité sociale, Zurich 1994, p. 62; HÉRITIER, Les pots-de-vin, thèse Genève 1981, p. 170/171). Il ne saurait en aller différemment de la sollicitation de pots-de-vin, puisque, dans un tel cas, l'initiative de la corruption provient du salarié lui-même (BRÜHWILER, ibid.; REHBINDER, op.cit., n. 9 ad art. 337 CO, p. 132; Vischer, ibid.). En l'espèce, le demandeur a sollicité un pot-de-vin de la part d'un fournisseur. Dans sa lettre à ce dernier, il a laissé entendre qu'il ferait dépendre ses décisions, dans l'exécution de son travail, d'un avantage personnel qu'il sollicitait de lui. Le procédé ne manquait d'ailleurs pas de grossièreté, puisque le demandeur feignait de ne pas réclamer "un cadeau", tout en retournant spontanément à son expéditeur une facture qui le concernait. La sollicitation d'un pareil avantage représente une violation grave, par le travailleur, de son obligation de fidélité, qui justifiait en elle-même un licenciement immédiat.

c) La jurisprudence exige, pour justifier un licenciement immédiat, que les faits allégués aient effectivement entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Toutefois, sous certaines conditions restrictives, l'employeur peut avancer, à l'appui d'un licenciement immédiat, une circonstance qui existait au moment de la déclaration de licenciement, mais qu'il ne connaissait pas et ne pouvait pas connaître. En effet, l'obligation de motiver la résiliation immédiate n'impose pas qu'il soit fait abstraction d'un tel motif. Dès l'instant où l'art. 337 CO prescrit au juge de tenir compte des règles de la bonne foi, ce serait méconnaître cette disposition que d'ignorer l'existence d'un

semblable motif. Toutefois, c'est uniquement à titre exceptionnel que des circonstances antérieures à la résiliation immédiate, alors ignorées de la partie qui a donné le congé, pourront amener un tribunal à considérer, sur la base des motifs déjà allégués, que celle-ci, en s'en prévalant ultérieurement, a rapporté la preuve de la destruction du rapport de confiance entre les parties au contrat. Il faut donc se demander, dans un tel cas, 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 121 III 467 consid. 5a et

b) Certes, la défenderesse n'a eu connaissance de la sollicitation d'un pot-de-vin, par le demandeur, qu'après avoir résilié le contrat de ce dernier. Toutefois, une telle circonstance ne s'oppose pas à ce qu'elle invoque le juste motif de renvoi immédiat, car, supposé qu'elle eût connu cette manoeuvre du demandeur envers le fournisseur, elle aurait pu résilier le contrat avec effet immédiat. Il y a lieu de noter d'ailleurs que, comme dans le dernier arrêt cité, le motif initialement allégué par la défenderesse et celui formulé après coup sont de même nature, puisque, d'une part, la machination en vue de mettre à la charge de l'employeur les frais d'acquisition, de livraison et d'installation de la paire d'essuie-glaces et, d'autre part, la sollicitation d'un pot-de-vin violaient l'obligation de fidélité du salarié.