Urteilskopf

127 III 351

59. Extrait de l'arrêt de la Ie Cour civile du 11 mai 2001 dans la cause P. contre S. (recours en réforme)
Regeste (de):
Art. 48 Abs. 1 und 3 OG; Endentscheid, Zulässigkeit der Berufung.

Die Möglichkeit der direkten Anfechtung gewisser Zwischenentscheide ist fakultativ, sofern diese nicht die Zuständigkeit betreffen (E. 1).

Art. 328 und 337 OR; Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmers; wichtige Gründe für eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Wichtige Gründe für eine fristlose Entlassung wurden in einem Fall bejaht, in dem ein Arbeitnehmer gegen einen seiner Arbeitskollegen Drohungen ausgesprochen hatte (E. 4).

Regeste (fr):
Art. 48 al. 1 et 3 OJ; décision finale, recevabilité du recours en réforme.

Le régime particulier permettant de recourir en réforme immédiatement contre certaines décisions n'ayant pas un caractère final est facultatif, sous réserve des questions de compétence (consid. 1).

Art. 328 et 337 CO; protection de la personnalité du travailleur; justes motifs de résiliation immédiate.

Justes motifs de résiliation immédiate admis dans le cas de menaces proférées par un employé à l'encontre de l'un de ses collègues de travail (consid. 4).

Regesto (it):
Art. 48 cpv. 1 e 3 OG; decisione finale, ammissibilità del ricorso per riforma.

L'impugnazione diretta, mediante ricorso per riforma, di certe decisioni che non hanno carattere finale è facoltativa, tranne che per le questioni concernenti la competenza (consid. 1).

Art. 328 e 337 CO; protezione della personalità del lavoratore; risoluzione immediata del rapporto di lavoro per cause gravi.

L'esistenza di cause gravi, tali da giustificare il licenziamento immediato, è stata ammessa nel caso di un impiegato che ha minacciato uno dei suoi colleghi di lavoro (consid. 4).

Sachverhalt ab Seite 352

En mars 1996, P. a engagé S. comme polisseur dans son entreprise. Le 24 avril 1998, l'employeur a mis fin avec effet immédiat au contrat de travail conclu avec S., à la suite d'une altercation survenue entre celui-ci et

un autre employé. S. a contesté l'existence de justes motifs de résiliation immédiate et il a réclamé en justice à P., entre autres montants, une indemnisation pour résiliation injustifiée. Le 18 février 1999, le Tribunal des prud'hommes a rejeté, sur ce point, la demande de S., considérant que l'employeur avait de justes motifs de mettre fin au contrat avec effet immédiat. Par arrêt du 20 octobre 1999, la Cour de cassation civile cantonale, statuant sur recours de S., a au contraire été d'avis que les justes motifs faisaient défaut. Elle a cassé la décision attaquée et renvoyé la cause pour nouveau jugement à l'autorité inférieure, afin de fixer le montant dû au travailleur sur la base de l'art. 337c CO. Le 4 février 2000, le Tribunal des prud'hommes a condamné P. à payer à S. un montant de 9'686 fr. 15 représentant ce que le travailleur aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé, plus une indemnité de 900 fr. pour résiliation injustifiée. Statuant le 5 janvier 2001, la Cour de cassation civile cantonale a rejeté le recours formé par P. à l'encontre du jugement du 4 février 2000. Contre l'arrêt du 5 janvier 2001, P. (le défendeur) a interjeté un recours en réforme au Tribunal fédéral qui a été admis, dans la mesure où il concernait la résiliation immédiate de S. (le demandeur).

Erwägungen

Extrait des considérants:

1. a) L'arrêt attaqué, rendu en dernière instance cantonale par un tribunal supérieur, est une décision finale au sens de l'art. 48 al. 1 OJ (cf. ATF 126 III 445 consid. 3b p. 447; ATF 122 III 92 consid. 2a p. 94). Il peut donc, si les autres conditions de recevabilité sont

réunies, faire l'objet d'un recours en réforme au Tribunal fédéral. Contrairement à ce que soutient le demandeur, il importe peu d'examiner si la décision de renvoi du 20 octobre 1999 aurait ou non déjà pu être attaquée par cette même voie de droit. En effet, le régime particulier permettant de recourir en réforme immédiatement contre certaines décisions revêtant un caractère incident ou préjudiciel (art. 49 et 50 OJ), voire partiel (cf. ATF 124 III 406 consid. 1a; ATF 123 III 140 consid. 2a) n'a, sous réserve des questions de compétence, qu'un caractère facultatif (art. 48 al. 3 OJ; cf. BERNARD CORBOZ, Le recours en réforme au Tribunal fédéral, in SJ 2000 II p. 1 ss, 11; JEAN-FRANÇOIS POUDRET, Commentaire de l'OJ, vol. II, Berne 1990, art. 48 OJ no 4.2.2 et 50 no 1 p. 342). Il ne saurait donc empêcher la partie qui le préfère d'attendre le prononcé de la décision finale avant de recourir au Tribunal fédéral. b) Interjeté par le titulaire de la raison individuelle, qui a été condamné à verser différents montants à son ancien employé pour résiliation injustifiée, le présent recours porte sur une contestation civile dont la valeur litigieuse atteint le seuil de 8'000 fr. (art. 46 OJ); en outre, il a été déposé en temps utile (art. 54 al. 1 OJ) et dans les formes requises (art. 55 OJ). Il convient donc d'entrer en matière.

4. Selon le défendeur, la cour cantonale a méconnu les art. 328 et 337 CO en refusant d'admettre l'existence de justes motifs permettant une résiliation immédiate, alors que le demandeur avait gravement porté atteinte à la personnalité d'un autre employé. a) Selon l'art. 337 al. 1 1ère 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 (CHRISTIANE BRUNNER/JEAN-MICHEL BÜHLER/JEAN-BERNARD WAEBER, Commentaire du contrat de travail, 2e éd., Lausanne 1996, art. 337c CO no 1; ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5e éd., Zurich 1992, art. 337 CO no 3 et les références citées). 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 (ATF 124 III 25 consid. 3c p. 29). Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat; si le manquement est moins grave, il ne

BGE 127 III 351 S. 354

peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 127 III 153 consid. 1a). Par manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme par exemple le devoir de fidélité (ATF 121 III 467 consid. 4d p. 472 et les arrêts cités). 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 116 II 145 consid. 6a p. 150; ATF 111 II 245 consid. 3). Le Tribunal fédéral revoit 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 à l'inverse, lorsqu'elle n'a pas tenu compte d'éléments qui auraient absolument dû être pris en considération; il sanctionnera en outre les décisions rendues en vertu d'un pouvoir d'appréciation lorsqu'elles aboutissent à un résultat manifestement injuste ou à une iniquité choquante (ATF 127 III 153 consid. 1a p. 155; ATF 123 III 246 consid. 6a, 274 consid. 1a/cc p. 279 s.; ATF 122 III 262 consid. 2a/bb p. 267; ATF 121 III 64 consid. 3c). b) En l'espèce, l'arrêt entrepris renvoie entièrement à la décision du 20 octobre 1999 concernant l'absence de justes motifs de résiliation immédiate. Il convient donc de se fonder sur les éléments ressortant de cette décision pour contrôler l'application de l'art. 337 CO. aa) Le défendeur a tout d'abord fait grief au demandeur, par courrier du 28 mars 1998, d'arriver en retard à son poste de travail. Il n'a pas été démontré que ces retards, qui allaient d'une à cinq minutes selon les témoins, se soient poursuivis par la suite. Comme l'a relevé à juste titre la cour cantonale, ce manquement de moindre gravité aurait dû se répéter après l'avertissement pour justifier un licenciement immédiat (cf. ADRIAN STAEHELIN, Commentaire zurichois, art. 337 CO no 19), ce qui n'a pas été établi. bb) Le défendeur a également écrit au demandeur pour lui reprocher une baisse de production. Cet élément, que le travailleur a toujours contesté, n'a pu être prouvé par l'employeur, de sorte que la cour cantonale n'avait pas à le prendre en considération. Au demeurant, un tel grief n'est en principe pas un motif de renvoi immédiat (cf. ATF 97 II 142 consid. 2a p. 146).

BGE 127 III 351 S. 355

cc) Il en va de même de l'animosité existant entre les parties, dont la cour cantonale a relevé qu'elle ignorait les causes précises et la manière dont elle s'exprimait. dd) Reste la question litigieuse de l'attitude du demandeur vis-à-vis de l'un de ses collègues de travail. Selon les faits constatés par la cour cantonale, d'une manière qui lie le Tribunal fédéral en instance de réforme (art. 63 al. 2 OJ), le comportement du demandeur était inadmissible. Hormis des disputes très fréquentes (jusqu'à deux fois par jour selon un témoin), le demandeur a insulté à plusieurs reprises cet employé et, en 1997, il s'en est même pris physiquement à lui. Le 24 avril 1998, soit le jour du licenciement, le demandeur l'aurait menacé de lui "faire la peau". Le travailleur en cause a alors demandé l'intervention de la police. Tout en relevant que l'employeur aurait depuis longtemps dû prendre des mesures afin de mettre un terme au comportement inadmissible du demandeur en vertu de l'art. 328 CO, la cour cantonale n'a pas retenu de justes motifs de résiliation immédiate. Elle a considéré que l'employeur n'avait jamais adressé le moindre avertissement à son employé, bien que celui-ci eût été particulièrement justifié en 1997, lorsque le demandeur avait agressé physiquement son collègue, démontrant ainsi qu'il s'accommodait de la situation. En outre, la nouvelle altercation du 24 avril 1998, comparée aux précédentes disputes, n'apparaissait apparemment pas comme la plus grave. C'est du reste à la demande de l'employé agressé que la police s'était

rendue sur place, mais elle avait jugé son intervention inutile et aucune plainte n'avait par la suite été déposée contre le demandeur. Cet événement n'était donc pas de nature à ruiner ou à ébranler les liens de confiance existant entre l'employeur et son travailleur au point de rendre impossible la continuation du contrat de travail jusqu'au plus prochain terme de résiliation. Une telle position ne peut être suivie. En effet, selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. Cette obligation lui impose de prendre des mesures adéquates si la personnalité du travailleur fait l'objet d'atteintes notamment de la part d'autres membres du personnel (MANFRED REHBINDER, Commentaire bernois, art. 328 CO no 4; du même auteur, Commentaire bâlois, art. 328 CO no 3). La doctrine s'accorde à considérer que, lorsqu'un employé porte sérieusement atteinte aux droits de la personnalité de l'un de ses collègues, par exemple en proférant des menaces à son encontre, il viole gravement une des obligations découlant du contrat de travail (art. 321a

CO), de sorte qu'une résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO peut s'imposer (cf. STAEHELIN, op. cit., art. 337 CO no 22; BRUNNER/BÜHLER/WAEBER, op. cit., art. 337 CO no 8 p. 227; BERNARD SCHNEIDER, La résiliation immédiate du contrat de travail, in Journée 1993 de droit du travail et de la sécurité sociale, Zurich 1994, p. 51 ss, 58; cf. également STREIFF/VON KAENEL, op. cit., art. 337 CO no 5 p. 370 et REHBINDER, Commentaire bernois, art. 336 CO no 3 p. 84). La jurisprudence l'admet également de façon implicite (consid. 1b non publié de l' ATF 120 II 243; arrêt non publié du 11 mai 1993 dans la cause A. contre C., consid. 2b; arrêt non publié du 24 octobre 1988 dans la cause N. contre G., consid. 2). Dans cette hypothèse, c'est l'obligation pour l'employeur de protéger ses autres travailleurs, sous peine d'engager sa propre responsabilité (cf. JEAN-BERNARD WAEBER, Le mobbing ou harcèlement psychologique au travail, quelles solutions? AJP 1998 p. 792 ss, 793), qui est à l'origine du licenciement immédiat. Pour apprécier la gravité de l'atteinte, il convient donc de mesurer son impact sur la personnalité du travailleur qui en a été victime, en tenant compte de l'ensemble des circonstances et notamment des événements qui l'ont précédée. L'effet du comportement en cause sur l'employeur n'est pas déterminant, puisque celui-ci n'est qu'indirectement touché. Il peut du reste arriver que l'employeur, ne se sentant pas concerné, tarde à réagir. Son inaction, contraire aux obligations issues de l'art. 328 CO, ne saurait alors être utilisée pour minimiser la gravité de l'atteinte à la personnalité subie par l'employé. Il en découle que la cour cantonale ne pouvait, dans le cadre de son pouvoir d'appréciation, refuser de reconnaître l'existence d'un juste motif de licenciement immédiat, parce que l'employeur avait, dans le passé, fermé les yeux sur des atteintes plus graves que celle en cause. Si l'on examine l'altercation du 24 avril 1998, il apparaît que le demandeur a menacé son collègue de lui "faire la peau". Cette menace, qui n'est pas contestée, a été formulée alors que, depuis longtemps, le demandeur avait une attitude qualifiée d'inadmissible à l'égard de cet employé, consistant en des disputes quotidiennes, des injures et même en une agression physique. Dans un tel contexte, la menace de mort n'apparaît pas comme une plaisanterie et l'on peut comprendre que son destinataire l'ait prise au sérieux et ait appelé la police. Le fait que les policiers dépêchés sur place aient considéré que leur intervention n'était pas justifiée n'enlève rien au caractère particulièrement inquiétant des propos proférés dans les circonstances d'espèce. Enfin, ce n'est pas parce que la victime, après

avoir vu son harceleur licencié avec effet immédiat, n'a pas déposé une plainte pénale contre celui-ci, que l'on peut en conclure que le manquement de ce dernier n'était pas grave. Dans ces circonstances, force est de constater que le comportement du demandeur lors de l'altercation du 24 avril 1998 était objectivement grave

et de nature à porter sérieusement atteinte à la personnalité de son collègue, de sorte que l'employeur était en droit de considérer que le rapport de confiance avec cet employé était rompu et de le licencier avec effet immédiat, même sans avertissement préalable. En refusant de l'admettre, la cour cantonale a usé de son pouvoir d'appréciation d'une manière incompatible avec l'art. 337 CO.