

Jugement

Le devoir de fidélité lors de l'évaluation de nouveaux clients

Le devoir de fidélité ne se limite pas au cadre de l'activité explicitement convenue, mais concerne aussi les autres affaires de l'entreprise auxquelles le travailleur prend également part. Le collaborateur d'une banque, quelle que soit sa fonction, viole le devoir de fidélité s'il propose un nouveau client en sachant que la relation à créer nuira très probablement à la réputation ou à d'autres intérêts de la banque.

Faits

Dès le 1^{er} avril 2008, A. est entré au service de la Banque X. avec mission d'établir un bureau de représentation de la banque à Dubaï, puis de gérer ce bureau, y compris trouver et contacter d'éventuels nouveaux clients pour les présenter à la banque.

Peu auparavant, A. avait présenté à X. deux clients avec qui il traitait alors qu'il se trouvait au service d'un autre établissement bancaire. Il s'agissait de la société Y. Ltd et de son organe B. Le comité supérieur d'acceptation de la clientèle de X. a agréé Y. «sous surveillance» et l'établissement lui a ouvert d'importants crédits garantis par des titres. Dès fin juillet 2008, B. est personnellement entré en relation d'affaires avec X. Au sein de la direction, il était entendu que ces deux clients nécessitaient certaines précautions du point de vue de la déontologie bancaire («due diligence»).

En septembre 2008, B. sollicite un crédit au montant de 8 millions de dollars qui fut accordé.

En novembre 2008, X., en relations avec des transactions, faisait des investigations qui lui révélèrent que sur demande des autorités étatsuniennes, lesquelles soupçonnaient une fraude de plus de 100 millions de dollars, une perquisition avait été exécutée au Costa Rica dans les bureaux d'une société qui paraissait liée à Y.

Le 1^{er} décembre suivant, deux membres de la direction rencontrèrent A. à Genève mais ils n'abordèrent pas les informations récemment recueillies au sujet de Y.

Entre-temps, le 24 novembre, un avocat de Los Angeles s'était adressé par

courriel à A. pour lui faire savoir que ses clients avaient subi un dommage important et qu'ils en imputaient la responsabilité à B. et à X. Le 3 décembre, l'avocat transmet une copie de ce courriel à X. Celle-ci signala les relations ouvertes aux noms de B. et de Y. au Bureau de communication en matière de blanchiment d'argent de l'Office fédéral de la police, et elle bloqua les avoirs dans l'attente d'une décision de l'autorité compétente.

Le 22 décembre 2008, à Genève, A. fut interrogé par deux membres de la direction au sujet de ses relations avec B. et Y. En janvier 2009, il refusa un nouvel entretien que X. voulait fixer au plus tard le 22 de ce mois.

Extraits des considérants

4. X. soutient que le rapport de confiance nécessaire au maintien de la relation de travail a été détruit par le comportement de A. relatif aux clients B. et Y., et elle reproche à la Cour de justice d'avoir ignoré, à ce sujet, des faits importants qui étaient pourtant allégués et prouvés.

La Cour retient que le contrat de travail portait exclusivement sur l'ouverture puis la gestion d'un bureau de représentation à Dubaï, que les démarches et interventions de A. auprès de X., en tant qu'elles concernaient B. et la société dont celui-ci était l'organe, n'avaient aucun rapport avec l'activité ainsi convenue, et que ces démarches et interventions sont donc d'emblée inaptes à justifier une éventuelle résiliation abrupte du contrat.

Cette approche n'est pas compatible avec les règles du contrat de travail. L'art. 321a al. 1 CO impose au travailleur



d'exécuter avec soin la tâche qui lui est confiée et de sauvegarder fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur. Ce dernier est donc en droit d'exiger un comportement loyal et fidèle non seulement dans le cadre limité de l'activité explicitement convenue, mais aussi, le cas échéant, en rapport avec les autres affaires de l'entreprise auxquelles le travailleur prend également part. Le collaborateur d'une banque, quelle que soit sa fonction, viole le devoir de fidélité s'il propose un nouveau client en sachant que la relation à créer nuira très probablement à la réputation ou à d'autres intérêts de X. Le collaborateur viole aussi le devoir de fidélité s'il inter-cède en faveur d'un client, même en marge de son activité habituelle, en sachant que l'opération favorisée par lui entraînera selon toute vraisemblance une perte pour X. On ne peut donc pas exclure a priori, comme le fait la Cour de justice, que des actes ou omissions concernant B. et la société dominée par lui puissent valablement motiver la résiliation abrupte du contrat de travail.

Il ressort des constatations cantonales que A. n'a pas informé X. du courriel reçu le 24 novembre 2008 d'un avocat de Los Angeles et qu'il a refusé l'entretien voulu par X. au mois de janvier 2009. Il s'agit incontestablement de manquements aux obligations imposées par le contrat de travail. Dans ce contexte où il était apparu que A. avait introduit un client soupçonné d'une

*Jugement***Transfert de rapports de travail**

La vente des actions d'une société anonyme n'entraîne pas le transfert des rapports de travail de son personnel selon l'article 333 CO.



Illustration: Christine Barf

activité criminelle, avec qui il affirmait avoir une relation d'amitié, X. pouvait légitimement se montrer particulièrement méfiante et exigeante. Par son attitude, A. se révélait réticent à communiquer avec X. et même enclin à lui dissimuler des informations importantes. Cette situation était objectivement propre à rompre le rapport de confiance nécessaire à la continuation des rapports de travail. Contrairement à l'opinion de la Cour de justice, par suite des violations du contrat qui ressortent de ces constatations, les conditions d'un licenciement abrupt étaient réunies le 29 janvier 2009.

*Arrêt du Tribunal fédéral suisse,
5 mars 2012 (4A_723/2011)*

Faits

X. SA, à Genève, a pour but de fournir ses services aux sociétés du groupe Y. afin de centraliser et d'administrer les diverses sociétés du groupe du point de vue juridique, comptable, financier et administratif, et de prendre en charge l'activité du groupe en Suisse.

Dès le 1^{er} octobre 2006, A. est entré au service de X. en qualité de directeur général. Le contrat était résiliable en observant un délai de préavis de six mois. L'une de ses clauses était libellée comme suit:

Toute modification ou adjonction au présent contrat devra être passée par écrit entre les deux parties qui ont signé plus bas pour marquer leur consentement; le contrat est réputé représenter l'intégralité des clauses agréées par les deux parties, seules personnes/entités engagées par le présent contrat et par les actions en découlant.

Le 30 avril 2008, la totalité des actions de X. furent vendues à Z. SA Ltd, au Luxembourg, elle-même dominée par W. AG à Zoug.

X. a résilié le contrat de travail le 29 juin 2009.

Extraits des considérants

1. Dans l'action tendant au paiement d'un salaire, la qualité pour défendre appartient à l'employeur obligé selon

l'art. 322 CO. Celui qui prétend au paiement doit d'abord établir que la partie contre qui il dirige l'action a manifesté la volonté de se lier à lui par un contrat de travail selon l'art. 319 CO. En l'occurrence, X. ne conteste pas avoir conclu un pareil contrat mais elle soutient que la qualité d'employeuse a été tacitement transférée à W. dès le 1^{er} janvier 2009.

La Cour de justice retient que la vente des actions d'une société anonyme n'entraîne pas le transfert des rapports de travail de son personnel selon l'art. 333 CO. Elle retient aussi que dans le cadre d'un groupe de sociétés, un travailleur fournit éventuellement sa prestation à une société autre que l'employeuse, si cela a été convenu expressément ou tacitement, et qu'il n'en résulte pas non plus de transfert des rapports de travail. Selon l'organisation du groupe, il se peut encore que le salaire soit versé par une société tierce, également sans déplacement de la qualité d'employeuse. Au regard du contexte juridique ainsi établi, la Cour juge que X. est restée l'employeuse de A. alors même que, selon ses allégués, celui-ci a travaillé pour d'autres sociétés du groupe et n'a pas été régulièrement rémunéré par elle.

*Arrêt du Tribunal fédéral suisse,
2 avril 2012 (4A_37/2012)*

Est-ce qu'un employeur peut obliger son employé à consulter un médecin de confiance?
Est-ce qu'une vidéosurveillance est autorisée sur le lieu de travail?
Vous trouverez les réponses à ces questions dans le

JU-TRAV 2011

Recueil de jugements du droit du travail

L'instrument idéal pour les juristes et les responsables
du personnel confrontés aux questions du droit du travail.



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Commande:
Union patronale suisse
Téléphone 044 4211717
secli@arbeitgeber.ch
www.arbeitgeber.ch