

*Jugement***Licenciée pour avoir enfreint des instructions**

L'employeur peut donner à l'employé des instructions relatives à son travail et à son comportement dans l'entreprise. Ces instructions ne doivent pas être contraires au droit ou aux bonnes mœurs ni porter atteinte à la personnalité de l'intéressé. Le travailleur qui juge des instructions inadmissibles doit en faire part à l'employeur. Il ne peut se contenter de ne pas y donner suite.

Faits

A. (la recourante), infirmière de profession, travaillait au foyer Y. (l'intimé) depuis 1993 comme cheffe de station. Par courrier du 27 juillet 1999, Y. a résilié les rapports de travail avec effet au 31 octobre 1999 en libérant A. de ses obligations de travail avec effet immédiat. Par lettre datée du 27 octobre 1999, A. a demandé à Y. de lui indiquer par écrit les motifs de son licenciement auquel elle déclarait faire opposition. Y. a motivé le licenciement de la façon suivante:

«Lors du rapport des cheffes de station du 31 juillet 1996, il a été précisé en votre présence que les dons en argent des proches des pensionnaires devaient être immédiatement apportés au secrétariat pour être versés à la caisse du personnel. Tous les collaborateurs et collaboratrices ont reçu une information à ce sujet en même temps que leur bulletin de salaire du mois de novembre 1996.

Nous avons hélas constaté par la suite qu'à deux reprises, aux mois de juin et de juillet 1999, vous avez reçu des sommes d'argent (la première fois 500 francs, la suivante 300 francs) sans les remettre immédiatement à la direction du foyer à l'intention du fonds du personnel comme le précisaient les instructions reçues. Vous n'avez pas non plus informé la direction que ces sommes d'argent vous avaient été remises. Vous avez gardé le don de 500 francs pendant cinq semaines à votre domicile.

En agissant de la sorte, vous avez contrevenu à l'article 13 du règlement intérieur du 16 octobre 1982 et commis envers la direction du foyer et la fondation un grave abus de confiance. Le 13 juillet 1999, lors d'un entretien au cours du-

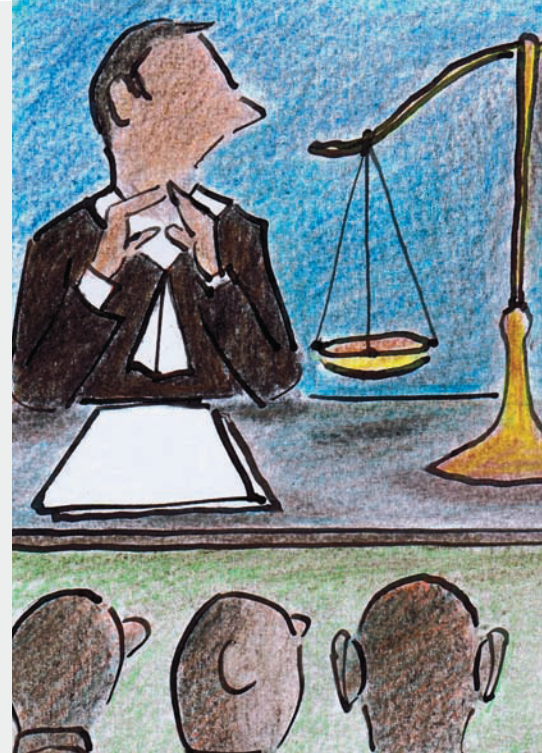
quel la commission d'entreprise et la direction du foyer étaient représentées, nous vous avons fait part de ces griefs verbalement et vous avons annoncé que vous seriez congédiée. A cette occasion, vous avez clairement indiqué que vous ne prendriez pas position sur les reproches qui vous étaient adressés et que vous n'entendiez pas davantage donner vous-même votre congé. Vous avez remis aux personnes présentes un commentaire écrit de votre mari sur la situation juridique des cadeaux faits aux travailleurs. Comme vous l'avez-vous-même confirmé par écrit dans ce document, vous aviez distribué ce commentaire à vos collaboratrices en 1996, après que la direction du foyer eut publié ces instructions et sans en informer celle-ci. Ce faisant, vous vous êtes rendue coupable d'un abus de confiance encore plus grave envers votre employeur en contrevenant au principe de loyauté qui sous-tend tout contrat de travail.

Ces faits nous ont amenés à résilier votre contrat de travail en respectant le délai de congé légal et en vous libérant avec effet immédiat de toutes vos obligations.»

A. introduisit une action contre Y. auprès du tribunal de district, réclamant une indemnité pour résiliation abusive au sens de l'article 336a CO.

Extraits des considérants

3. L'employeur peut établir des directives générales sur l'exécution du travail et la conduite des travailleurs dans son exploitation ou son ménage et leur donner des instructions particulières (art. 321d al. 1 CO). Selon l'article 321d al. 2 CO, le travailleur observe selon les règles de la bonne foi, les directives gé-



nérales de l'employeur et les instructions particulières qui lui ont été données. Mais le travailleur n'est pas tenu de suivre des instructions contraires au droit ou aux bonnes mœurs. En outre, le droit de donner des instructions trouve ses limites dans les droits de la personnalité du travailleur. Dès lors, les obligations d'un travailleur ne peuvent être étendues par voie d'instructions au-delà du cadre contractuel.

4. D'autre part, A. reproche au tribunal cantonal d'avoir violé l'article 321b CO en reconnaissant à l'employeur un pouvoir d'instruction portant sur la remise de dons en argent en dépit du fait que ceux-ci ne lui étaient pas destinés. Elle considère donc que ces instructions sont illégales, raison pour laquelle elle n'avait pas à s'y conformer.

4.1 Le travailleur rend compte à l'employeur de tout ce qu'il reçoit pour lui dans l'exercice de son activité contractuelle, notamment des sommes d'argent; il lui remet immédiatement ce qu'il a reçu (art. 321b al. 1 CO).

Le tribunal cantonal a jugé cette disposition inapplicable car elle ne concernerait que les libéralités de tiers destinées à l'employeur. Il n'existerait pas de norme légale applicable aux libéralités de tiers destinées aux travailleurs à titre personnel et à laquelle les instructions pourraient contrevenir. Les sommes d'argent avaient été remises pendant les



heures et sur le lieu de travail et étaient ainsi très étroitement liées au travail professionnel.

A. tire au contraire du fait que les sommes d'agent qui ne sont pas destinées à l'employeur ne sont pas mentionnées dans l'article 321b CO la conclusion que celles-ci échappent au pouvoir d'instruction de l'employeur. Une extension de l'obligation de remettre à l'employeur toute somme reçue ne pourrait résulter que d'une convention particulière.

4.2 Il est exact que les pourboires et les cadeaux d'usage ne tombent pas sous le coup de l'obligation de remise au sens de l'article 321b CO car ils sont destinés au travailleur et non pas à l'employeur. Dans le cas présent, toutefois, il ne s'agissait pas de pourboires donnés à A. personnellement mais de dons d'argent destinés, selon les explications de A., à témoigner de l'estime et de la reconnaissance des proches pour les soins attentifs prodigués aux pensionnaires, pour l'accompagnement de ces personnes confrontées à une mort proche, à atténuer les souffrances, y compris celles du personnel et à encourager l'activité commune des soignants. Les dons litigieux devaient également récompenser le personnel pour son engagement passé et l'encourager à poursuivre. Aussi les sommes d'argent n'étaient-elles pas, selon la directive en cause, destinées à être remises à l'employeur mais bien à être versées au fonds du

personnel constitué en faveur de tous ses membres. De ce fait, les instructions données n'impliquent pas l'obligation de remettre à l'employeur des sommes d'argent qui ne lui sont pas destinées, obligation qui aurait dépassé le cadre de l'article 321b CO, mais définissent les règles à appliquer lorsque des dons sont remis à l'intention du personnel. Ces instructions ne contreviennent donc pas à l'article 321b al. 1 CO.

D'ailleurs, selon les constatations de l'instance inférieure, A. devait avoir eu connaissance du règlement intérieur du 22 novembre 1982, et notamment de son article 13 qui interdit à tous les membres du personnel d'accepter des pourboires et des cadeaux, au plus tard le 31 juillet 1996, date de la séance des cheffes de station, et ce sans qu'elle ait formulé d'objections sur ce point envers la direction du foyer. Selon le procès-verbal de cette séance, au cours de laquelle il avait été précisé qu'il n'existait qu'une seule caisse du personnel et que tous les dons d'argent devaient y être versés, elle n'avait, là encore, manifesté aucune opposition. Y. pouvait donc en déduire que A. approuvait la procédure ordonnée.

Les objections de A. envers l'opinion du tribunal cantonal qui admet que celle-ci a violé l'obligation qui lui était faite de respecter les instructions relatives aux dons d'argent ne sont pas fondées. Sur ce point, le tribunal cantonal a considéré à juste titre qu'il y avait, de la part de A., une violation de son contrat de travail.

5. Par ailleurs, il faut admettre le bien-fondé du grief selon lequel A., cadre de l'entreprise, a violé son devoir de fidélité (art. 321a CO) envers Y. en faisant état devant ses subordonnés de la prétendue illégalité des instructions données et en les engageant pour ainsi dire, par ses commentaires, à ne pas les respecter, avec cette circonstance aggravante qu'elle a informé lesdits subordonnés sans avoir recherché préalablement avec Y. une solution pour résoudre sa divergence d'opinion.

A. oppose à tort à ce grief l'argument selon lequel le travailleur n'a l'obligation de ne signaler à l'employeur que les instructions inappropriées et non

pas celles qui seraient contraire au droit. Un cadre qui considère comme illégales des instructions de son employeur ne peut simplement, sans consulter celui-ci, faire part à ses subordonnés de son point de vue juridique et les inciter indirectement de la sorte à ne pas respecter lesdites instructions. C'est donc à juste titre que le tribunal cantonal a reconnu dans cette façon de procéder une violation du devoir de fidélité de l'employée.

6. A. s'est rendue coupable de la violation d'obligations résultant de son contrat de travail par laquelle Y. justifie le licenciement. De ce fait, le tribunal cantonal a écarté à juste titre le caractère abusif de la résiliation. C'est à bon droit que Y. a reproché à A. deux violations de ses obligations qui, chacune considérée isolément, aurait suffi à exclure le caractère abusif du licenciement, à savoir le fait de ne pas s'être conformée aux instructions reçues et celui d'avoir négligé son devoir de fidélité en incitant, en sa qualité de cadre, ses subordonnés à ne pas respecter les instructions reçues. Ainsi, rien ne sert à A. de prétendre que Y. savait ou aurait dû savoir qu'elle ne respectait pas les instructions et qu'il commet un abus de droit en invoquant comme motif de résiliation une violation d'obligation qu'il avait tolérée pendant plusieurs années. En effet, cela ne remet pas en cause le fait que le deuxième motif invoqué, à savoir la violation du devoir de fidélité, suffisait pour justifier le licenciement et, par ce fait, en excluait tout caractère abusif. Dès lors, le tribunal cantonal pouvait dénier toute pertinence à la question de savoir dans quelle mesure Y. savait que A. ne respectait pas les instructions données et pouvait donc – ou ne pouvait pas – invoquer cette circonstance comme motif de licenciement. Comme cette question n'était pas déterminante pour l'issue de la cause, le tribunal cantonal pouvait s'abstenir de diligenter une procédure probatoire sur ce point.

*Arrêt du Tribunal fédéral suisse
25 janvier 2011 (4A_613/2010)
(Traduit de l'allemand)*