

Jugement

Résiliation immédiate alors que court un délai de congé

L'employé, libéré de l'obligation de travailler pendant le délai de congé, doit respecter le devoir de fidélité. Si l'employé refuse de fournir des renseignements, cela peut, s'il s'agit d'une violation grave des obligations, justifier une résiliation immédiate.

Faits

Y. a, selon le contrat de travail des 8/11 janvier 2007, engagé A. en qualité de chef de projet à partir du 1^{er} mars 2007. Les parties ont convenu, par accord du 31 janvier 2008, que A. travaillerait comme chef de chantier dès le 1^{er} mai 2008. Y. a, lors d'un entretien du 11 juin 2008, résilié le contrat de travail de A. au 30 septembre 2008, ce qu'il lui a confirmé par écrit le 16 juin 2008. Par courrier du 30 juin 2008, il l'a libéré avec effet immédiat de l'obligation de travailler. Le 2 juillet 2008, il lui a signifié une résiliation immédiate du contrat de travail, qu'il a confirmée par courrier du 15 juillet 2008.

Extraits des considérants

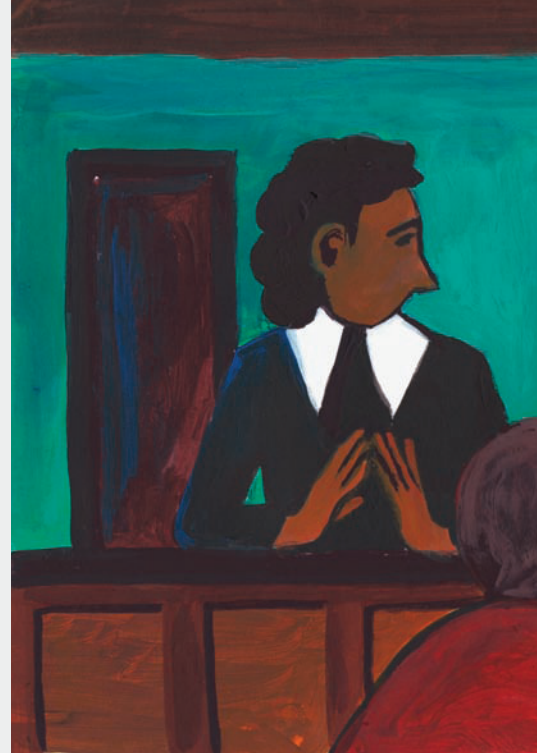
2. Y. fait valoir, en substance, que le travail de A. était insuffisant, que ce soit en qualité de chef de projet ou de chef de chantier. En particulier, les dossiers des projets (de construction) confiés à A. étaient dans un état lamentable. Après qu'il a été libéré de l'obligation de travailler, A. a refusé, en violation de son devoir général de fidélité, de fournir à Y. et à ses collaborateurs les indications nécessaires au traitement des dossiers qui lui avaient été confiés jusqu'alors et de fournir des renseignements. Selon Y., ce refus justifie la résiliation immédiate du 2 juillet 2008.

A. réplique qu'il n'a pas violé son devoir de fidélité. Au fond, Y. ne lui reproche nullement d'avoir violé son devoir de fidélité mais de n'avoir pas fourni le travail qui lui incombait même après la libération de l'obligation de travailler. Cependant, comme il avait été libéré de l'obligation de travailler, il n'était plus du tout tenu de travailler. Selon A., la résiliation immédiate du 2 juillet 2008 n'était pas justifiée.

3. Selon l'article 337 al.1 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment considérées 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 (art. 337 al.2 CO). En cas de litige, le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al.3 CO).

La doctrine et la jurisprudence posent des exigences strictes en ce qui concerne la gravité objective et subjective du juste motif au sens de l'article 337 al.1 CO. La résiliation immédiate est un «ultima ratio», une «soupape de sécurité». Pour justifier une résiliation immédiate, le motif invoqué doit être d'autant plus grave qu'est court le délai de congé ou la période non écoulée d'un contrat de durée déterminée. Il en va de même dans le cas où le contrat de travail a déjà fait l'objet d'une résiliation ordinaire. Il arrive très rarement que l'employeur puisse licencier immédiatement pendant le délai de congé un travailleur libéré de l'obligation de travailler et suspendre le paiement de son salaire. Le travailleur libéré de l'obligation de travailler ne peut être licencié immédiatement a posteriori que si des faits graves se produisent après la libération de l'obligation de travailler (abus de confiance par exemple) ou qu'il adopte un comportement extrêmement déloyal à l'égard de son ex-employeur. On ne peut invoquer, pour justifier une résiliation immédiate, des incidents qui lui sont postérieurs.

3.1 La résiliation ordinaire du contrat de travail que Y. a signifiée oralement à A. le 11 juin 2008 et qu'il a confirmée



par écrit le 16 juin 2008 n'était pas motivée. Il appert cependant du courrier du 30 juin 2008 annonçant la libération de l'obligation de travailler que la résiliation des 11/16 juin 2008 était fondée sur l'insuffisance des prestations reprochée à A. Cela ressort également de la motivation de l'appel de Y., dans laquelle il déclare notamment que c'est l'insuffisance des prestations de A. qui l'a contraint à dénoncer les 11/16 juin 2008 le contrat de travail pour fin septembre 2008. La question de la mauvaise qualité du travail de A. peut être laissée ouverte. Ce n'est en effet pas la résiliation (ordinaire) des 11/16 juin 2008 qui est débattue, mais le licenciement immédiat du 2 juillet 2008.

Toutefois, les explications de la résiliation des 11/16 juin 2008 et de la libération de l'obligation de travailler du 30 juin 2008 sont pertinentes dans la mesure où elles ne peuvent être à nouveau invoquées pour justifier la résiliation immédiate du 2 juillet 2008. Celui qui se fonde sur un incident pour donner un congé ordinaire et, plus tard, un congé immédiat, sans que de nouveaux justes motifs aient été découverts, doit assumer la première expression de sa volonté. Un licenciement immédiat fondé sur les mêmes circonstances qu'une résiliation ordinaire intervenue auparavant est injustifié même dans le cas où il y aurait eu en soi un juste motif. Ainsi, la prétendue insuffisance des prestations du demandeur ne peut plus jus-

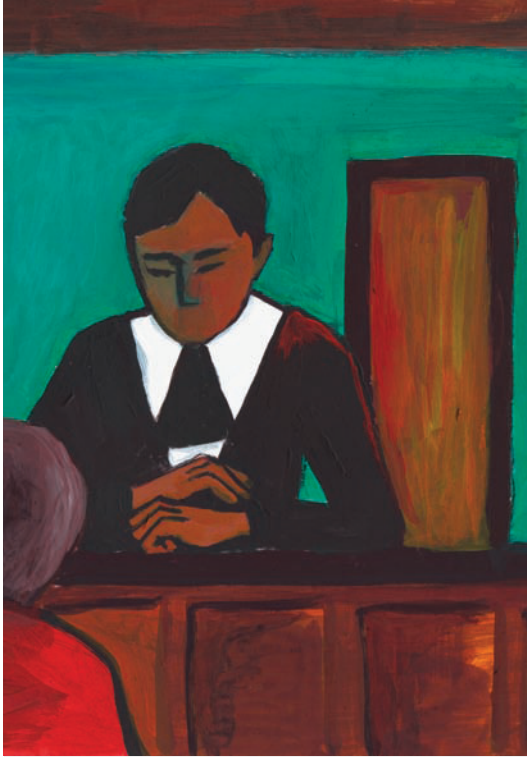


Illustration: Christine Barf

tifier la résiliation immédiate du 2 juillet 2008.

3.2 Ce n'est que deux jours après que A. a été libéré de l'obligation de travailler, le 30 juin 2008, que Y. lui a signifié, par courrier du 2 juillet 2008, la résiliation immédiate du contrat. Il l'a d'une part motivée à nouveau par la mauvaise qualité du travail de A., qui a eu des conséquences financières pour lui et a conduit à un comportement contraire au contrat. D'autre part, il a expliqué la résiliation immédiate par le fait que A. n'avait pas accompli certains travaux et qu'il n'avait pas respecté son devoir de fidélité. L'insuffisance alléguée des prestations et le comportement contraire au contrat qui lui est lié ne peuvent justifier la résiliation immédiate du 2 juillet 2008, Y. ayant déjà motivé ainsi la résiliation des 11/16 juin 2008 et la libération de l'obligation de travailler du 30 juin 2008. On notera, en ce qui concerne les travaux non (encore) effectués, que Y. a libéré A. de l'obligation de travailler au 30 juin 2008. Du fait de cette mesure, A. n'avait plus l'obligation de mettre sa force de travail à disposition de Y. Il s'ensuit que Y. ne pouvait pas justifier un licenciement immédiat de A. par le fait que celui-ci ait refusé, alors qu'il était libéré de l'obligation de travailler, d'exécuter le travail qui lui était confié. Ce qui s'est passé après le 2 juillet 2008 n'a plus d'importance. En principe, même en cas de licenciement

immédiat, seul est admis l'ajout de motifs de résiliation en relation avec des circonstances ou des comportements qui étaient déjà manifestes à la date de la résiliation mais dont la partie qui donne le congé n'avait pas et ne pouvait avoir connaissance. En revanche, le comportement ou les circonstances qui ne sont survenus qu'après la résiliation ne justifient pas la résiliation immédiate (intervenue auparavant). Il s'ensuit que Y. ne peut pas (plus), pour justifier le licenciement immédiat, reprocher à A. d'avoir décommandé dans un bref délai (à savoir le 13 juillet 2008) le rendez-vous du 15 juillet 2008, lors duquel auraient dû être donnés des renseignements en vue de la poursuite des projets qui avaient été confiés à A. L'annulation de la séance du 15 juillet 2008 étant postérieure à la résiliation immédiate du 2 juillet 2008, elle ne peut la justifier.

3.3 Y. soutient que, même après avoir été libéré de l'obligation de travailler au 30 juin 2008, A. était tenu de lui fournir des renseignements sur les projets. Cette obligation fait, selon lui, partie du devoir général de diligence et de fidélité qui incombait à A. (en sa qualité de travailleur) en vertu de l'article 321a CO.

Il est certes exact que, même après la libération de l'obligation de travailler, l'obligation de fournir des renseignements, qui constitue un élément du devoir général de diligence et de fidélité, ne devient pas totalement caduque mais qu'elle persiste dans une mesure limitée. Cette prétendue violation ne peut cependant pas non plus justifier la résiliation immédiate intervenue le 2 juillet 2008. Le licenciement immédiat a mis fin non seulement aux rapports de travail mais aussi au devoir général de fidélité du demandeur. Il s'ensuit que, dès le 2 juillet 2008, celui-ci n'était plus tenu de fournir des renseignements à Y. Par ailleurs, le court laps de temps compris entre la libération de l'obligation de travailler au 30 juin 2008 et le licenciement immédiat du 2 juillet 2008 ne lui laissait pas le temps nécessaire pour remplir l'obligation de fournir des renseignements qui demeurait éventuellement. Il est caractéristique que Y. n'allègue pas de façon

argumentée que, d'une part, A. a été invité durant cette période à fournir des renseignements sur les projets et que, d'autre part, il a refusé de donner les renseignements demandés. Dans ses différents courriers, Y. n'a attiré l'attention de A. sur ses devoirs de diligence et de fidélité que de manière générale, mais il n'a pas précisé les indications concrètes et les renseignements sur les projets dont il avait besoin et qu'il exigeait de A. Celui-ci ne savait donc pas du tout ce que Y. attendait de lui. En outre, Y. ne conteste pas avoir pu poursuivre les projets qui avaient été confiés à A. en dépit de l'absence prétendue de renseignements. Par ailleurs, il a confirmé par courrier du 15 juillet 2008 le congé immédiat donné le 2 juillet 2008 déjà et a répété que A. avait refusé de donner les renseignements qui lui étaient demandés. Ce faisant, il signale que la résiliation immédiate du 2 juillet 2008 n'avait pas pour objet de sanctionner un refus de donner des renseignements effectifs à cette date mais d'imposer à A. de fournir des renseignements. Il a donc utilisé la résiliation immédiate comme moyen de faire valoir le droit à obtenir des renseignements auquel il prétendait. On observera cependant qu'une résiliation immédiate ne sert pas à faire valoir des droits mais à sanctionner une grave violation des obligations.

4. Il est, en résumé, établi que la résiliation immédiate du 2 juillet 2008 n'était pas justifiée.

Arrêt de la Cour suprême du canton de Lucerne du 24 mars 2010 (11 09 131) (Traduit de l'allemand)