

ATF 142 III 579 | TF, 11.08.16, 4A_109/2016*

Faits

Un employeur résilie avec effet immédiat le contrat de travail d'un de ses employés, car celui-ci a envoyé à un partenaire commercial un e-mail avec un lien vers un article de presse décrivant le comportement douteux du père du président du conseil d'administration de la société employeuse. Le travailleur conteste la résiliation devant les prud'hommes. Sur recours, le Tribunal cantonal estime que l'envoi de l'e-mail n'est pas suffisant pour justifier une résiliation immédiate. L'employeur allègue alors un nouveau motif de résiliation immédiate : le vol et la copie d'un disque dur contenant des données commerciales. Le Tribunal cantonal renvoie l'affaire à l'instance précédente, qui considère que ce fait ne permet pas non plus de résilier immédiatement les rapports. L'employeur recourt alors au Tribunal cantonal, puis au Tribunal fédéral qui doit préciser les conditions nécessaires à l'allégation d'un nouveau motif de résiliation immédiate.

Droit

Le Tribunal fédéral revoit l'appréciation du juste motif de résiliation avec restriction. Un tel motif existe lorsqu'on ne peut plus exiger de l'employeur qu'il continue les rapports de travail avec l'employé en raison de la rupture des liens de confiance (cf. art. 337 al. 2 CO). Les faits à la base du juste motif doivent avoir eu lieu avant la résiliation immédiate. Après la communication de la résiliation immédiate, la jurisprudence autorise l'employeur à invoquer un nouveau motif, pour autant qu'il ne le connaissait pas et n'aurait pas pu le connaître au moment de la résiliation. En se basant sur cette jurisprudence, la doctrine précise que le fait soulevé postérieurement doit être semblable au motif invoqué précédemment pour justifier la résiliation immédiate.

Le Tribunal fédéral précise que cette interprétation repose sur une mauvaise compréhension de sa jurisprudence. En effet, le fait nouveau n'a pas besoin d'être de même nature ou semblable au précédent, mais doit simplement pouvoir justifier une fin immédiate des rapports de travail. En d'autres termes, le fait invoqué ultérieurement doit permettre de retenir une rupture des liens de confiance, peu importe s'il ressemble ou non au motif

précédent.

En l'espèce, l'employeur a invoqué postérieurement la copie du disque dur pour justifier la résiliation immédiate. Peu importe que ce fait ne soit pas de même nature que l'envoi d'un e-mail à un partenaire commercial, l'employeur peut s'en prévaloir. Il faut cependant qu'il n'ait pas connu ce fait au moment de la résiliation immédiate. Or, il relève des constatations de l'instance précédente que l'employeur connaissait le vol du disque dur, mais qu'il ne l'a pas cité pour mettre fin aux rapports de travail. Par conséquent, les conditions pour invoquer un fait nouveau justifiant une résiliation immédiate ne sont pas remplies.

Partant, le Tribunal fédéral rejette le recours.

Proposition de citation : JULIEN FRANCEY, L'invocation d'un fait nouveau pour justifier la résiliation immédiate des rapports de travail, in: <https://lawinside.ch/310/>