

## **Baccalauréat 2006**

### **Droit**

**Extrait de l'arrêt de la Ire Cour civile du 2 décembre 1997 dans la cause X. SA  
contre S. et Caisse publique cantonale vaudoise de chômage (recours en réforme)  
ATF 124 III 25 ss**

**Contrat de travail. Résiliation immédiate (art. 337 et ss CO). Violation du devoir de  
fidélité (art. 321a al. 1 CO)**

#### **I. FAITS**

A.- a) S. a été engagé par l'entreprise X. SA le 1<sup>er</sup> janvier 1987 comme chef de dépôt. Son salaire mensuel, versé treize fois l'an, se montait à Fr.6'180.- en dernier lieu.

L'employé était chargé, entre autres tâches, d'établir les bulletins de livraison des matériaux. Il était responsable de la commande des pièces de rechange pour l'atelier et s'occupait aussi de la direction ainsi que de l'engagement du personnel du dépôt.

Dans l'exercice de son travail, S. était amené à passer des commandes et il avait l'autorisation de signer personnellement les bulletins, sans contrôle, pour celles qui ne dépassaient pas Fr. 200.-. Il était en contact non seulement avec les clients de X. SA et leurs employés, mais aussi avec les fournisseurs de son employeur.

b) Le 11 janvier 1993, S. a commandé à l'entreprise C. une paire de balais d'essuie-glaces, commande qu'il était autorisé à effectuer sans l'autorisation de son supérieur hiérarchique. Il a indiqué, dans une note, que ces balais devaient être installés sur la voiture immatriculée VD... dans le parc à voitures de la F. Il a ensuite appelé un des mécaniciens employés par X. SA pour qu'il prenne livraison desdits balais et les installe sur la voiture précitée, laquelle appartenait en réalité à son amie. Il a chargé le mécanicien d'indiquer à la maison C. qu'il viendrait s'acquitter du montant dû.

Le lendemain, S. a demandé au fournisseur de mettre la facture à la charge de X. SA sous la référence R05, qui correspond à un bus VW appartenant à son employeur.

Ayant reçu une facture de Fr. 30.80 de la part de la maison C., X. SA l'a retournée, le 20 janvier 1993, à l'expéditeur pour annulation, en précisant qu'elle ne la concernait pas en invitant le fournisseur à lui adresser une autre facture, afin qu'elle puisse effectuer le paiement.

Le vendredi 22 janvier 1993, à réception de la facture corrigée, l'employeur a appris que S. avait commandé des balais d'essuie-glaces au nom de l'entreprise pour la voiture de son amie. Il a immédiatement convoqué l'intéressé, qui a reconnu les faits. Le lundi 25 janvier 1993, le salarié a été licencié avec effet immédiat. La lettre de licenciement faisait état des agissements délictueux qui avaient détruit la confiance de l'employeur.

Le 1<sup>er</sup> février 1993, S. a payé la facture litigieuse.

- c) Postérieurement au licenciement, l'employeur a appris que, le 27 juillet 1987, soit moins de huit mois après son engagement, S. avait sollicité un avantage de la part d'un autre fournisseur, Z., en lui envoyant la lettre suivante :

« (...) Par la présente, je vous informe que j'ai repris le Poste de Chef de Dépôt auprès de l'entreprise de Génie civil X. SA. Jusqu'à mon arrivée à ce poste, X. SA avait un marché avec la firme Y. SA et ne voulait pas entendre parler d'une autre Maison de pneumatiques. Aussi ai-je (sic) maintenant pu faire comprendre à mon patron les avantages et les services rapides de Z. ce qui m'a valu de passer commande pour plus de Fr. 12'000.- de pneumatiques ces derniers temps. Z. disposera prochainement d'une autre commande importante pour mon Parc camions. Il va sans dire que je ne vais pas vous demander « un cadeau » pour nos bons voisinages... mais peut-être celui de me supprimer cette facture concernant ma voiture privée. Aussi je vous promets qu'à l'avenir je ferai (sic) tout ce qui est en mes pouvoirs pour continuer nos bonnes relations avec votre Firme, que je connaissais déjà auparavant avec la Maison H. (...) Annexe : 1 facture en retour ».

- B.- Le 19 mars 1993, S. a assigné X. SA en paiement de Fr. 67'911.- , plus intérêts, à titre, notamment, de salaire pour les mois de janvier, février et mars 1993 et d'indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO. La Caisse publique cantonale vaudoise de chômage est intervenue au litige pour réclamer à la défenderesse le remboursement des prestations versées à son assuré.

Par jugement du 21 décembre 1995, la Cour civile du Tribunal cantonal du canton de Vaud a admis partiellement les conclusions du demandeur et de l'intervenante.

- C.- La défenderesse a interjeté un recours en réforme au Tribunal fédéral aux fins d'obtenir le déboutement intégral du demandeur et de l'intervenante. Le Tribunal fédéral a admis le recours, annulé le jugement attaqué et rejeté la demande.

#### JURISPRUDENCE ET DOCTRINE

- A raison de son obligation de fidélité, le travailleur est tenu de sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO) et, par conséquent, de s'abstenir de tout ce qui peut lui nuire (ATF 117 II 72) ;
- l'employeur a un intérêt tout particulier à pouvoir se fier à la rectitude (honnêteté) absolue du travailleur lorsque ce dernier exerce une fonction

- à responsabilité où il devrait être à même d'agir seul sans le contrôle de son employeur et sans exposer celui-ci à un dommage (ATF 108 II 444) ;
- la confiance nécessaire à l'exécution du contrat de travail est ruinée si le travailleur crée, aux fins de tromper l'employeur, des pièces destinées à la comptabilité et ne correspondant pas à la réalité (ATF 101I a 545 et 116 II 145) ;
  - selon la jurisprudence, approuvée par la doctrine, constitue un juste motif de licenciement immédiat l'acceptation, par le salarié, de cadeaux en argent de la part d'un fournisseur, sauf lorsqu'il s'agit de menus présents d'usage ; en effet, l'acceptation de pots-de-vin ne peut que ruiner les rapports de confiance entre l'employeur et le salarié, même si le premier ne subit pas de préjudice (SJ 1993, p. 369 / 370 ; Staehelin, Commentaire zurichois no 26 et 27 ad art. 321a CO et no 22 ad art. 337 CO) ;
  - c'est uniquement à titre exceptionnel que l'employeur peut avancer, à l'appui d'un licenciement immédiat, une circonstance qui existait au moment de la déclaration de licenciement, mais qu'il ne connaissait pas et ne pouvait pas connaître.  
Il faut donc se demander, dans un tel cas, si les circonstances antérieures, non invoquées au moment du licenciement immédiat, auraient pu conduire l'employeur, s'il les avaient connues, à admettre que le rapport de confiance était rompu et à résilier le contrat de travail avec effet immédiat (ATF 121 III 467).

### **Veillez résoudre le cas**

**(Résumé des faits, nature du litige, rappel de la loi, application de celle-ci – avec argumentaire-conclusion).**

Vous examinerez notamment dans l'argumentaire :

- si le travailleur a violé son devoir de fidélité ;
- si le comportement du travailleur était de nature à rompre les rapports de confiance ;
- si les circonstances antérieures, non invoquées au moment du licenciement immédiat (le fait de solliciter un pot-de-vin - gratification faite à une personne par l'intermédiaire de laquelle on obtient un avantage dans une affaire - ) auraient pu conduire l'employeur, s'il les avaient connues, à admettre que le rapport de confiance était rompu et à résilier le contrat de travail avec effet immédiat.