

*Jugement***Droit de signature**

L'usurpation d'une signature peut être qualifiée comme violation flagrante du devoir de fidélité justifiant la rupture immédiate du contrat, même s'il n'y a pas de préjudice effectif. L'entreprise peut se retrouver dans une situation nuisible à sa réputation, de devoir expliquer que son collaborateur s'était permis d'usurper sa signature.

Faits

Par contrat de travail du 1^{er} septembre 2005, X. GmbH a engagé A. comme conseiller financier.

Le 25 juin 2008 X. GmbH a résilié verbalement le contrat avec effet immédiat. Le congé a été confirmé par écrit le lendemain.

Comme motif pour le licenciement immédiat, X. expliquait qu'elle avait appris, au printemps 2008, que A., qui ne disposait d'aucune signature pour l'entreprise, s'était inscrit à un cours de perfectionnement professionnel en utilisant le timbre de la société, sous lequel il avait apposé, de sa main, une «signature légale de l'employeur». De plus, X. ajoutait avoir entendu dire que A. négociait des contrats d'assurance dans son dos, dont les commissions étaient enregistrées au nom de son épouse, mais sous son propre numéro de compte. Lorsque, le 16 juin 2008, A. a inscrit au registre du commerce une raison individuelle directement concurrente, X. a estimé que la mesure était pleine. Comme A. avait déjà reçu un avertissement oral pour ses affaires annexes, X. lui a signifié le 25 juin 2008 la résiliation immédiate des rapports de travail au motif d'une «nouvelle violation du devoir de fidélité». Le congé a été confirmé par écrit le 26 juin 2008.

Extraits des considérants

5.3 En vertu de l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Sont 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 (al. 2). Le juge apprécie librement s'il existe de

justes motifs (al. 3). La jurisprudence concernant l'art. 337 CO n'admet le licenciement immédiat que lorsque le travailleur a commis notamment des fautes graves. Pour que la démarche se justifie, il faut que ces manquements soient susceptibles de détruire la confiance indispensable aux rapports de travail, ou du moins de l'ébranler au point que l'on ne saurait attendre de l'employeur qu'il poursuive la collaboration. Il faut encore que cette destruction ou détérioration ait réellement eu lieu. Lorsqu'il s'agit de fautes moins graves, la rupture immédiate n'est légitime qu'à condition que l'employé ait répété le comportement fautif à plusieurs reprises malgré une mise en garde. Aucune règle générale ne permet de déterminer le degré de gravité d'une violation, qui doit être appréciée dans chaque cas en fonction des circonstances concrètes.

5.4 Pour s'inscrire à son cours de perfectionnement, A. a utilisé un formulaire qu'il a signé en tant que participant. Dans la rubrique «employeur», A. a mentionné X. de sa main. En en-tête, la rubrique contenait cette instruction: «A faire signer au cas où l'employeur assume les frais de la formation», et se terminait par une case réservée à la «signature légale de l'employeur». A. y a apposé le timbre de X. et sa signature. Cette signature signifie que l'employeur prend en charge la formation d'un montant de 6800 francs, qu'il a pris connaissance des conditions contractuelles y relatives et qu'il les accepte. Or A. n'est pas habilité à signer pour X.

5.5 Avec ce comportement, notamment en s'arrogeant le droit de signature pour X., A. a fait croire que X. s'engageait à lui payer sa formation. A juste

titre, l'instance précédente, en conformité avec le droit fédéral, a qualifié cet acte de violation flagrante du devoir de fidélité.

5.6 Les arguments contraires avancés par A. sont inefficaces contre ce jugement. En faisant valoir que l'indication du nom de l'employeur était indispensable de toute façon, il oublie que la simple mention ne nécessitait aucune signature, ce qui, au vu des rubriques clairement désignées, ne peut lui avoir échappé. Même si sa signature ne pouvait engager valablement son employeur, comme il l'admet lui-même, elle laissait entendre que X. était prête à payer la formation. Cette manœuvre risquait d'ailleurs d'inciter l'organisateur du cours à adresser sa facture à l'employeur. Dans ce cas, ce dernier se serait trouvé dans la situation désagréable, voire nuisible à sa réputation, de devoir expliquer que son collaborateur s'était permis d'usurper sa signature. Le comportement de A. était susceptible de détruire durablement la confiance de X. en la loyauté de A. Contrairement à ce qu'affirme A., la question d'un éventuel préjudice effectif pour X. n'a pas besoin d'être tranchée, puisqu'il est clair que dans les circonstances données, la continuation des rapports de travail était devenue impensable pour X. Le licenciement immédiat serait légitime également dans le cas où A. prétendrait, face à des tiers, que X. a pris un engagement financier





Jugement

Motif de la rupture du contrat dans le certificat de travail

Le certificat de travail doit donner un reflet conforme à la vérité des prestations et activités de l'employé. Son but est de permettre aux tiers de se forger une image juste de ce dernier. La loi ne reconnaît aucun droit à ce que figurent dans le certificat de travail des remerciements et des vœux pour l'avenir.

Faits

A. (employé) a demandé que son certificat de travail soit modifié comme suit:

- que A. a quitté X. (employeur) au 31 août 2008 d'un commun accord,
- que X. le remercie pour ses précieux services et lui souhaite plein succès dans la poursuite de sa carrière professionnelle.

X. a rejeté la demande.

Extraits des considérants

S'agissant de la cause au sens étroit de la rupture des rapports de travail, on relèvera que le changement demandé par A. ne correspond pas à la vérité. Les rapports de travail n'ont pas été dissous d'un commun accord. Au contraire, A. a été congédié par X. et il n'a pas accepté son licenciement dont il dénonce le caractère abusif dans le présent procès. Il ne saurait être question ici d'un accord mutuel.

Dans un certificat de travail complet, les données concernant le motif au sens étroit de la rupture des rapports de travail doivent être mentionnées même contre la volonté de l'employé si elles sont de nature à aider à se forger une image globale de l'employé. En revanche, si les données ne sont d'aucune

utilité à cet égard, le collaborateur peut exiger qu'elles soient biffées, même si leur teneur n'est que positive pour lui.

A. n'exige pas de supprimer la mention du motif pour lequel les rapports de travail ont pris fin, mais d'y apporter une correction. Celle-ci ne reflète toutefois pas la réalité. Ainsi, la formulation figurant dans le certificat affirmant que le demandeur «nous a quittés au 31 août 2008» est à maintenir.

En ce qui concerne la dernière revendication de A. selon laquelle des remerciements ainsi que des vœux plus explicites pour son avenir devraient figurer dans son certificat, X. invoque à bon escient que, selon une jurisprudence constante, l'employé n'a aucun droit à exiger de telles mentions (arrêt du Tribunal fédéral du 8 avril 2004, 4C.36/2004). Le fait que des remerciements aient été formulés dans un certificat intermédiaire daté du 10 juin 2008 n'a aucune incidence à cet égard. La demande doit dès lors être rejetée, et il convient d'en rester à la formulation adoptée à l'origine.

*Recueil de jugements du Tribunal des prud'hommes de Zurich
(Décision AN090188 du 3 mars 2011)
(Traduit de l'allemand)*

d'une certaine importance à son égard. On ne saurait parler de «bagatelle» selon le terme employé par A. Si l'instance précédente a qualifié ses actes de violation flagrante du devoir de fidélité justifiant la rupture immédiate du contrat, elle n'a commis aucune infraction à l'art. 337 CO par son raisonnement. Vu cet état de faits, il n'est pas nécessaire de vérifier si les autres manquements de A. invoqués par X. auraient pu, individuellement ou par cumul, justifier le licenciement immédiat.

*Arrêt du Tribunal fédéral,
12 octobre 2011 (4A_346/2011)
(Traduit de l'allemand)*

www.employeur.ch