

Jugement

Indications fausses fournies lors de la postulation

Des indications inexactes fournies lors de la postulation peuvent justifier un licenciement immédiat si ces indications revêtaient une importance déterminante pour l'engagement du travailleur. Si la décision du licenciement doit être prise par un organe composé de plusieurs personnes, le délai d'une semaine peut être considéré comme étant intervenu en temps utile.

Faits

A. (l'employé) a travaillé entre le 17 mars et le 30 septembre 2003 pour un salaire annuel de 100 000 francs à la succursale zurichoise de la banque Y. où sa tâche consistait à acquérir et suivre des clients privés et institutionnels. Après cela, il a été sans emploi et a perçu des indemnités de chômage. Il était encore en relation avec des personnes fortunées au Moyen-Orient mais n'avait plus de mandats de gestion de fortune.

Lors de différents entretiens d'embauche avec la banque X. (l'employeur), A. a déclaré contrairement à la vérité qu'il était engagé dans des rapports contractuels non résiliés avec Y., que le préavis de congé était de trois mois, que son salaire annuel s'élevait à 180 000 francs, qu'il gérait des avoirs de clients à hauteur de 200 à 300 millions dollars US et qu'il avait résidé dix ans, entre 1993 et 2003, à Abou Dhabi. X. l'a engagé par contrat du 23/26 février 2005 en qualité de «Senior Private Banker» et membre de la direction. Sa tâche consistait à acquérir des nouveaux clients sur des secteurs de marché où il avait été jusqu'alors particulièrement actif et à suivre une clientèle existante. Son salaire annuel avait été fixé à 160 000 francs auxquels venait s'ajouter une participation aux résultats. A. a pris ses fonctions le 1^{er} avril 2005. Dans un rapport sur la période d'essai daté du 22 juin 2005, X. certifie notamment que A. s'était très mis au courant avec beaucoup de sérieux, se montrait très ouvert, participait activement et assumait consciencieusement les responsabilités qui lui étaient confiées.

A la fin du mois d'août 2005, X. a demandé à Y. par téléphone de lui adres-

ser un certificat de travail concernant A., car celui-ci n'avait pas donné suite à l'invitation qui lui avait été faite de fournir ce document. Dans le certificat de travail qui lui est parvenu le 7 septembre 2005, X. a découvert que Y. avait résilié le contrat de travail de A. avec effet au 30 septembre 2003 en raison de prestations insuffisantes. Le 13 septembre 2005, X. signifiait verbalement et par écrit à A. son licenciement avec effet immédiat pour avoir fourni de fausses indications lors des entretiens d'embauche. Par courrier du 15 septembre 2005, A. a fait opposition à ce licenciement et offert ses capacités de travail.

Extraits des considérants

2.1 Selon la jurisprudence, un licenciement immédiat n'est justifié que si les manquements reprochés au travailleur sont particulièrement graves. Dans l'appréciation de la violation d'une obligation, des critères plus stricts doivent être appliqués lorsqu'il s'agit de cadres, et ce en raison de la confiance particulière placée en ces personnes et des responsabilités inhérentes à la fonction qu'elles assument dans l'entreprise. Le Tribunal fédéral, dans le cas d'un employé qui en qualité de responsable du personnel occupait une poste de confiance, a qualifié le fait d'avoir trompé l'employeur en établissant pour la comptabilité des documents non conformes à la vérité de juste motif justifiant un licenciement immédiat.

2.3 La Cour cantonale a considéré que, le travailleur étant lié dès le stade de la négociation du contrat de travail par un devoir de loyauté précontractuel, des indications sciemment contraires à

la vérité fournies au cours de la recherche d'un emploi pouvaient constituer un juste motif justifiant un licenciement immédiat. Selon le tribunal, tel peut être le cas lorsque des fausses indications sont fournies à propos des aptitudes, des connaissances, des examens et des parcours de formation lorsque ces informations ont un lien avec le poste à pourvoir et que l'employeur a un intérêt légitime à connaître la vérité. Selon le contrat, A. avait pour mission d'acquérir des nouveaux clients, raison pour laquelle il était essentiel pour X., qui souhaitait l'embaucher, qu'il ait gardé de bonnes relations avec sa clientèle et entretenne activement des contacts avec ses clients. X. ne l'aurait pas engagé si elle avait su qu'il était au chômage depuis assez longtemps et qu'il n'avait plus de mandats de gestion de fortune. Son emploi chez Y. et ses prétendues activités de gestion de fortune revêtaient donc une importance déterminante. En outre, A. avait été engagé comme membre de la direction avec signature collective. On pouvait donc attendre de lui une franchise et une honnêteté toute particulière, d'autant plus qu'il avait envers ses clients et son employeur une responsabilité particulièrement importante. Comme il avait obtenu son engagement frauduleusement, cette confiance ne pouvait plus lui être accordée. En ce qui concerne la constitution d'une nouvelle clientèle au Moyen-Orient, chose que l'on attendait de lui, les rela-





Illustration: Christine Ruf

tions dont il s'était prévalu fallacieusement revêtaient une importance décisive. X. ne lui reproche pas de ne pas avoir eu le temps de développer avec succès le portefeuille de clients. Mais elle ne pouvait plus croire à une activité prometteuse de la part de A. Par ses déclarations mensongères sur des éléments déterminants du contrat, A. a gravement contrevenu à son devoir de loyauté précontractuel et détruit définitivement les rapports de confiance. Il n'était pas possible d'exiger de bonne foi de X. qu'elle maintienne les rapports de travail conclus avec A. jusqu'au terme du délai de congé contractuel, lequel était de six mois.

2.4 A. ne conteste pas que des indications fausses fournies lors de la recherche d'un emploi puissent constituer un juste motif de licenciement immédiat. Il objecte toutefois que les affirmations fallacieuses qui lui sont imputées n'avaient aucun rapport avec l'exécution du contrat. Il en veut pour preuve le fait qu'il a été bien noté dans le rapport relatif à sa période d'essai. Selon lui, le fait que X. n'ait plus cru au potentiel de réussite de son activité n'est pas pertinent dans la mesure où cette foi était fondée sur des spéculations et que celles-ci ne sauraient constituer un motif suffisant pour justifier un licenciement immédiat. Selon A., même si, en ce qui concerne les indications inexactement fournies lors des entretiens d'embauche, il

convient d'appliquer des critères plus stricts lorsque la personne engagée est appelée à siéger à la direction que ceux que l'on retiendrait s'il s'agissait d'un dessinateur en bâtiments qui a donné des renseignements inexacts sur sa formation, il faut nier l'existence d'un juste motif lorsque les prestations convenues par contrat ont été fournies. En certifiant que les prestations fournies par A. étaient bonnes, X. a admis implicitement que, d'un point de vue objectif, le maintien des rapports de travail pouvait raisonnablement être exigé d'elle.

2.5 A. néglige le fait que la responsabilité qui lui incombait en sa qualité de membre de la direction était très grande et que son engagement supposait, outre l'accomplissement de ses tâches, que l'on pût avoir une confiance toute particulière dans sa franchise et son honnêteté. La connaissance du fait que A. avait, lors des entretiens d'embauche, fourni de fausses indications sur son emploi précédent et sur son expérience professionnelle était donc, sans égard à la qualité des prestations fournies ensuite, objectivement propre à détruire la confiance indispensable au maintien de l'engagement ou du moins à l'ébranler si fortement qu'il n'était plus possible d'exiger de X. qu'elle maintienne le contrat. Dès lors, la Cour cantonale n'a pas excédé son pouvoir d'appréciation en admettant l'existence d'un juste motif au sens de l'article 337 CO.

3.1 Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, un licenciement avec effet immédiat au sens de l'article 337 CO doit être prononcé sans délai dès que l'existence d'un juste motif est connue, faute de quoi il y aurait lieu de considérer que l'employeur est déchu de ce droit. Un délai de réflexion de deux ou trois jours ouvrables, qui est également utilisé pour obtenir des renseignements juridiques, est jugé raisonnable. En revanche, un délai plus long n'est accordé que lorsque les contraintes pratiques du quotidien et de la vie économique font apparaître celui-ci comme justifié. Ainsi, s'agissant d'une personne morale chez qui la décision de résiliation incombe à un organe constitué de plu-

sieurs membres, un délai d'environ une semaine est admis dans la mesure où le processus de formation de la volonté est plus long.

3.2 X. avait reçu le certificat de travail établi par Y. le mercredi 7 septembre 2005; le licenciement a été prononcé le mardi 13 septembre 2005. Il faut prendre en compte que le lundi 12 septembre 2005 avait eu lieu à Zurich le «Knabenschiessen», jour de fête cantonale dont l'après-midi est largement considéré comme férié. Entre la réception du certificat de travail et la décision de licenciement immédiat, deux jours et demi, trois jours ouvrables au plus, se sont donc écoulés, raison pour laquelle le licenciement doit être considéré comme notifié en temps utile.

3.3 A. fait valoir que son licenciement est intervenu cinq jours après que X. a reçu le certificat de travail si l'on considère que le délai ne commence à courir que le lendemain du jour où la communication a été faite. Selon A., si l'on considère les choses précisément, X. a pris sa décision de licenciement le septième jour après qu'elle a eu connaissance du motif de la résiliation. A. juge ce délai trop long, d'autant plus qu'il serait habituel pour les cadres d'une banque de travailler même le samedi ou le jour du «Knabenschiessen». Il admet certes que le processus de formation de la volonté est en principe plus long pour une personne morale que pour une personne physique.

3.4 Comme il est avéré en l'espèce que la décision de licenciement immédiat devait être prise par un organe composé de plusieurs membres et que certaines recherches d'éléments de fait et de droit s'imposaient au préalable, la Cour cantonale – sans égard à la définition des jours ouvrables – n'a pas violé le droit fédéral en considérant que le licenciement prononcé dans le délai d'une semaine après que X. a eu connaissance du motif de résiliation était intervenu en temps utile.

Arrêt du Tribunal fédéral suisse, 14 février 2011 (4A_569/2010)