

Intéressant double arrêt du Tribunal fédéral sur le congé donné pour justes motifs (contesté par l'employé) et l'octroi d'une prime contractuelle de licenciement (contestée par l'employeur). Se posent ici deux questions :

1. L'employeur peut-il donner des instructions à son collaborateur l'empêchant d'entrer en contact avec ses collègues ou toute relation d'affaires tout en le suspendant de son travail (avec salaire maintenu) ?
2. Une clause contractuelle prévoyant le versement d'une indemnité de départ est-elle due en cas de licenciement pour justes motifs avéré ?

L'état de fait est en résumé le suivant. A est directeur financier d'une fiduciaire. Son contrat comporte une annexe prévoyant une indemnité de 18 mois de salaire en cas de résiliation de son contrat et de changement de direction au sein de la société. Les actions de la société étaient à 80% dans les mains de deux époux propriétaires de la société. Il a été question que des cadres de l'entreprise s'intéressaient au rachat de cette part de capital-actions. A et une autre cadre de la fiduciaire se sont décrits comme intéressés, mais cela un témoin, il était certain que cela n'aboutirait pas. Au vu de cette situation, les deux époux détenteurs de ces actions, entre-temps nommés président du conseil d'administration et administratrice, ont notifié par huissier de justice la suspension avec effet immédiat de A et de sa collègue, notamment parce que la société avait l'impression que A tentait d'emmener des clients vers une nouvelle entité au sein de laquelle il serait un actionnaire significatif. Il était précisé qu'une enquête serait effectuée, que le salaire de A lui serait versé pendant cette durée, qu'il était dispensé de travailler et que, sauf instruction contraire, il avait l'interdiction de prendre contact avec le personnel de la société, les clients, tout intermédiaire ou relation d'affaires. Or la direction de la société est entrée en possession d'une note d'avocats, d'où il ressortait que A et sa collègue avaient consulté ensemble un avocat. La note parle de « réunion de stratégie et analyse juridique ». La société a considéré que ces actes constituaient une désobéissance à l'injonction donnée et a prononcé un licenciement pour justes envers A. Ce dernier l'a contesté. Le Tribunal des Prud'hommes du canton de Genève l'a débouté sur ce point. La Chambre des Prud'hommes de la cour de justice a réformé partiellement cette décision. Elle a estimé que A avait droit à l'indemnité de départ prévue par l'annexe au contrat de travail, dont les conditions étaient à ses yeux réalisées.

En ce qui concerne le congé donné pour juste motifs, le tribunal fédéral se prononce comme suit : « La désobéissance à un ordre – pour autant que celui-ci reste dans les limites du contrat – peut constituer une juste motif de résiliation immédiate lorsque l'injonction concerne les intérêts importants de l'employeur. Dans un tel cas, suivant les intérêts en jeu, la résiliation immédiate est justifiée, même sans avertissement préalable. (...) Le comportement d'un cadre doit être apprécié avec une rigueur accrue en raison du crédit particulier et de la responsabilité que lui confère sa fonction dans l'entreprise. Pour qu'il y ait de justes motifs permettant un licenciement immédiat, il n'est pas nécessaire que l'employeur ait subi effectivement un préjudice. (...) En se rendant le lendemain et le surlendemain dans un cabinets d'avocats, A a désobéi de façon manifeste à l'ordre qu'il avait reçu. L'importance de cet ordre ne pouvait lui échapper, puisqu'il avait été notifié par un huissier judiciaire. Étant directeur financier de la société avec un salaire annuel brut de 250'000 fr., le recourant occupait manifestement une position de cadre et la société devait pouvoir compter sur son obéissance en situation de crise. L'intérêt de l'employeur était réel et l'importance de l'enjeu ne pouvait échapper au recourant. Comme on l'a vu, les intérêts des actionnaires majoritaires et ceux des actionnaires minoritaires étaient entrés en opposition; la société était légitimée à craindre que les actionnaires minoritaires, insatisfaits de cette situation, ne créent leur propre société et ne détournent la clientèle. Dans une telle situation de crise, l'entreprise a estimé nécessaire que le recourant s'abstienne temporairement de tout contact. Le recourant a violé l'injonction qui lui était adressée et il s'est rendu à deux entretiens dans un cabinet d'avocats avec sa collègue, au cours desquels il était question d'adopter une "stratégie" et d'élaborer une lettre-circulaire destinée aux clients et aux employés, dont on pouvait redouter le pire. Ayant appris cette désobéissance et le fait que le recourant avait apparemment pris fait et cause pour les actionnaires minoritaires, la société était en droit d'en conclure que son directeur financier ne lui était plus fidèle et que le rapport de confiance était rompu d'une manière telle que la continuation de la relation de travail n'était plus supportable. » Le congé immédiat pour justes motifs est donc justifié.

Pour ce qui est de l'indemnité contractuelle en cas de rupture du contrat, le TF ne voit pas en quoi elle ne s'appliquerait pas, « la clause n'est ni absurde, ni contradictoire » et habituelle dans ce genre de situations.