

S. 162 / Nr. 27 Obligationenrecht (f)

BGE 70 II 162

27. Extrait de l'arrêt de la Ire Section civile, du 4 juillet 1944, dans la cause S. A. P. Gonset-Henrioud contre Jaroczynski.

Regeste:

Prohibition de faire concurrence dans le contrat de travail; résiliation du contrat par l'employeur sans indication de motif, art. 360.

Konkurrenzverbot beim Dienstvertrag. Auflösung des Vertrags durch den Dienstherrn ohne Angabe von Gründen. Art. 360 OR.

Seite: 163

Divieto di concorrenza previsto nel contratto di lavoro. Recesso del padrone dal contratto senz'indicazione dei motivi, art. 360 CO.

3. La clause prohibitive de concurrence prend fin en vertu de l'art. 360 al. 2, lorsque l'employeur a résilié le contrat sans que l'employé lui en ait donné le juste motif.

D'après la jurisprudence du Tribunal fédéral, cette disposition s'applique non seulement à la résiliation anticipée visée à l'art. 352 CO, mais encore à la dénonciation du contrat par l'employeur pour le prochain terme légal (RO 56 II 274). D'où il suit que même dans ce cas l'absence de justes motifs rend la clause de non-concurrence caduque et qu'inversement l'existence de justes motifs permet d'invoquer la clause même si la résiliation n'est pas abrupte (arrêt non publié Pfändler c. Orion du 26 octobre 1937). Il serait en effet choquant de traiter plus rigoureusement l'employeur qui, malgré de justes motifs de renvoi immédiat, montre de la mansuétude envers son employé en lui accordant un délai, que l'employeur qui use de son droit strict en mettant son employé à la porte du jour au lendemain (v. par analogie RO 57 II 332, consid. 1 i.f.)...

4. La Cour civile vaudoise, avant d'examiner l'existence de justes motifs, a rejeté d'emblée la demande parce qu'en résiliant le contrat l'employeur n'avait pas indiqué à l'employé les motifs de sa décision. La Cour voit là une condition de forme essentielle, dont l'inobservation entraîne la déchéance du droit d'invoquer la clause de non-concurrence.

La loi ne prescrit point cette indication, et la doctrine et la jurisprudence admettent qu'en cas de résiliation en vertu de l'art. 352 il n'est pas toujours nécessaire de spécifier les justes motifs lors du renvoi. Mais, s'agissant de l'application de l'art. 360 al. 2, il est indispensable que l'employé sache à quoi s'en tenir, puisque le maintien de la défense de concurrencer l'ancien employeur dépend

Seite: 164

des raisons du congé. Si donc aucun reproche n'est articulé, l'employé peut en principe présumer qu'il n'existe pas de «justes motifs» de résiliation et que la clause ne le lie plus.

Mais cette présomption ne vaut que si l'employé est de bonne foi. Lorsque, malgré l'absence d'indication, il sait pertinemment pour quels motifs il est congédié, il ne saurait se prévaloir du silence de l'employeur pour échapper à l'interdiction de lui faire concurrence. Pour le maintien de la prohibition, il suffit qu'au moment de la résiliation les motifs de l'employeur soient si clairement reconnaissables pour l'employé qu'il ne peut plus de bonne foi exiger leur énonciation...

Vgl. auch Nr. 20, 23, 24, 28, 29, 31.

Voir aussi nos 20, 23, 24, 28, 29, 31