

BGE 149 III 98

Bundesgericht (BGE), 2022-07-18, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bge_BGE_149_III_98

FR: ATF 149 III 98

IT: DTF 149 III 98

Regeste

Regeste Art. 335d OR; Begriff des Betriebs bei einer Massenentlassung. Begriff des Betriebs gemäss Art. 335d OR (E. 5.1-5.4). Unternehmen des gleichen Arbeitgebers, die sich in geografischer Nähe zueinander befinden, bilden je einen Betrieb (E. 5.5). Eine Poststelle als Filiale ist ein Betrieb gemäss Art. 335d OR (E. 5.6 und 5.7).

Regeste Art. 335d CO; notion d'établissement en cas de licenciement collectif. Notion d'établissement au sens de l'art. 335d CO (consid. 5.1-5.4). Des entreprises d'un même employeur qui sont proches géographiquement constituent chacune un établissement (consid. 5.5). Un office de poste, qui est une filiale, est un établissement au sens de l'art. 335d CO (consid. 5.6 et 5.7).

Regesto Art. 335d CO; nozione di stabilimento nell'ambito di un licenziamento collettivo. Nozione di stabilimento nel senso dell'art. 335d CO (consid. 5.1-5.4). Anche in caso di vicinanza geografica ciascun'azienda del medesimo datore di lavoro costituisce uno stabilimento (consid. 5.5). Un ufficio postale, che è una filiale, è uno stabilimento nel senso dell'art. 335d CO (consid. 5.6 e 5.7).

Erwägungen

E. 5

Seule peut et doit être examinée ici la question de savoir si l'office de poste de U., filiale de l'intimée, est un établissement au sens de l' art. 335d CO .

E. 5.1

Aux termes de l' art. 335d CO , on entend par licenciement collectif les congés donnés dans une entreprise par l'employeur dans un délai de 30 jours pour des motifs non inhérents à la personne du travailleur et dont le nombre est au moins égal à 10 dans les établissements employant habituellement plus de 20 et moins de 100 travailleurs (ch. 1), de 10 % du nombre des travailleurs dans les établissements employant habituellement au moins 100 et moins de 300 travailleurs (ch. 2) ou égal à 30 dans les établissements employant habituellement au moins 300 travailleurs (ch. 3). BGE 149 III 98 S. 101

E. 5.2

La loi s'interprète en premier lieu selon sa lettre (interprétation littérale). Si le texte se prête à plusieurs interprétations, s'il y a de sérieuses raisons de penser qu'il ne correspond pas à la volonté du législateur, il convient de rechercher sa véritable portée au regard notamment des travaux préparatoires (interprétation historique), du but de la règle, de son esprit, ainsi que des valeurs sur lesquelles elle repose, singulièrement de l'intérêt protégé (interprétation téléologique) ou encore de sa relation avec d'autres dispositions légales (interprétation systématique) (ATF 147 III 78 consid. 6.4; ATF 138 III 166 consid. 3.2; ATF 136 III 283

consid. 2.3.1; ATF 135 III 640 consid. 2.3.1). Lorsqu'il est appelé à interpréter une loi, le Tribunal fédéral adopte une position pragmatique en suivant ces différentes interprétations, sans les soumettre à un ordre de priorité (ATF 147 III 78 consid. 6.4; ATF 137 III 344 consid. 5.1; ATF 133 III 257 consid. 2.4; ATF 131 III 623 consid. 2.4.4 et les références citées).

E. 5.3

L'unité déterminante pour établir si les seuils prévus à l' art. 335d CO sont atteints est celle de l'"établissement" ("Betrieb", "stabilimento"), mentionnée aux ch. 1 à 3 de cette disposition, et ce bien que l'art. 335d i.i. CO se réfère à la notion d'"entreprise" ("Betrieb", "azienda"). Selon la doctrine, il faut entendre par établissement une structure organisée, dotée en personnel, en moyens matériels et immatériels qui permettent d'accomplir les objectifs de travail. Lorsqu'un employeur possède plusieurs établissements qui font partie de la même entreprise, l'existence d'un éventuel licenciement collectif se détermine dans chaque établissement, et non pas au niveau de l'entreprise (ATF 137 III 27 consid. 3.2 et les références citées). De nombreux auteurs s'accordent sur le fait qu'un établissement doit disposer d'une certaine autonomie mais que celle-ci n'a pas besoin d'être financière, économique, administrative ou juridique et sur le fait qu'il n'est pas nécessaire que l'établissement ait la compétence de décider seul d'un licenciement collectif (JEAN CHRISTOPHE SCHWAAB, *Le licenciement collectif*, 2018, p. 41; FACINCANI/SUTTER, in *Arbeitsvertrag*, 2021, n° 47 ad art. 335d CO p. 582; STREIFF/VON KAENEL/ RUDOLPH, *Arbeitsvertrag*, 7 e éd. 2012, n° 8 ad art. 335d CO p. 949; SARA LICCI, *Die Massenentlassung im schweizerischen Recht*, 2018, p. 77 s. n. 121; WYLER/HEINZER, *Droit du travail*, 4 e éd. 2019, p. 670; PHILIPPE CARRUZZO, *Le contrat individuel de travail*, 2009, p. 502 n. 3).

E. 5.4

Dans le contexte de l'interprétation de l' art. 335d CO , il convient d'examiner les buts ayant présidé à l'adoption de cette norme. BGE 149 III 98 S. 102 D'une part, comme le Tribunal fédéral a déjà eu l'occasion de le mentionner, la réglementation relative aux licenciements collectifs a été introduite afin de rapprocher le droit suisse de l'acquis communautaire en général et, en particulier, de la Directive 75/129/CEE du 17 février 1975 (ATF 137 III 27 consid. 3.2; ATF 132 III 406 consid. 2.4; REHBINDER/STÖCKLI, *Berner Kommentar*, 2014, n° 1 ad art. 335d CO ; LIENHARD MEYER, *Die Massenentlassung*, 1999, p. 21; GABRIEL AUBERT, *Die neue Regelung über Massenentlassungen und den Übergang von Betrieben*, PJA 1994 p. 699). Cette directive prévoyait, comme critère objectif permettant de définir le licenciement collectif, qu'un nombre minimum de congés fussent donnés pendant une période déterminée. Les Etats membres avaient le choix entre deux options. La première correspond à l' art. 335d CO adopté par le législateur suisse; elle contient un critère relatif. Selon la seconde possibilité, il y a licenciement collectif lorsque, indépendamment du nombre de travailleurs habituellement employés dans l'établissement concerné, au moins 20 congés sont signifiés dans une période de 90 jours; le critère retenu est donc absolu (ATF 137 III 27 consid. 3.2). S'agissant de ce choix, le Message du Conseil fédéral précise que, "si un employeur est propriétaire de plusieurs entreprises, il faudra prendre en considération le nombre de congés prononcés dans chacune d'entre elles et non pas tenir compte de ceux qui interviennent dans l'ensemble de ses entreprises. Ainsi, 10 congés étalés sur une période de 90 jours dans chacune des trois usines appartenant au même employeur ne constituent pas un licenciement collectif au sens du projet. Cette

solution accorde à l'employeur titulaire de plusieurs entreprises une plus grande souplesse dans la gestion de son personnel" (Message I du 27 mai 1992 sur l'adaptation du droit fédéral au droit de l'EEE [Message complémentaire I au message relatif à l'Accord EEE], FF 1992 I 403 ch. 4.3.2 ad art. 335d). D'autre part, l'adoption de ces règles en matière de licenciement collectif vise notamment à empêcher la survenance d'événements inattendus pour le marché du travail en évitant qu'un nombre important de travailleurs au profil similaire ne perdent leur emploi dans un court laps de temps et dans la même région et que, par conséquent, la recherche d'emploi ne s'en trouve compliquée et la durée de la période de chômage n'en soit prolongée (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, op. cit., n° 2 ad art. 335d CO ; ROLAND A. MÜLLER, Die neuen Bestimmungen über Massenentlassungen [ci-après: BGE 149 III 98 S. 103 Massenentlassungen], ArbR 1995 p. 106 s.; REHBINDER/STÖCKLI, op. cit., n° 2 ad art. 335d CO ; SCHWAAB, op. cit., p. 40; AUBERT, op. cit., p. 700; MEYER, op. cit., p. 37). La procédure de licenciement collectif n'intervenant que lorsqu'un nombre important de travailleurs est visé, elle ne concerne pas les petites structures (cf. art. 335d ch. 1 CO).

E. 5.5

Le Tribunal fédéral a jusqu'ici laissé ouverte la question de savoir si, comme certains auteurs le suggèrent, la notion d'établissement doit être étendue lorsque des établissements sont proches au point de constituer un seul lieu d'exploitation (ATF 137 III 27 consid. 3.2). La doctrine est divisée sur cette question. Une partie des auteurs plaide en faveur d'une comptabilisation commune des congés donnés dans des établissements distincts mais proches géographiquement; selon ces auteurs, les établissements font, en effet, partie du même marché du travail et les congés donnés produisent les mêmes conséquences économiques et sociales que des congés donnés dans un seul établissement (AUBERT, op. cit., p. 701; SCHWAAB, op. cit., p. 43; CHRISTIAN BRUCHEZ, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n° 12 ad art. 335d CO ; THOMAS GEISER, in Stellenwechsel und Entlassung, 2 e éd. 2012, p. 94 n. 3.53; le même, in Sanierung der AG, 2 e éd. 2003, p. 178; ROLAND A. MÜLLER, Die Arbeitnehmervvertretung, 1999, p. 293 s.; MÜLLER, Massenentlassungen, op. cit., p. 119). Une partie importante de la doctrine conteste toutefois cette interprétation, qui n'est selon elle couverte ni par la lettre de la loi ni par l'intention du législateur telle qu'explicitée dans le Message du Conseil fédéral (cf. supra consid. 5.4); selon elle, des établissements faisant partie de la même personne morale sont distincts, même s'ils sont proches d'un point de vue géographique ou de par l'activité concernée (FACINCANI/SUTTER, op. cit., n° 49 ad art. 335d CO ; PORTMANN/RUDOLPH, in Basler Kommentar, Obligationenrecht, 7 e éd. 2020, n° 6 ad art. 335d CO ; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, op. cit., n° 8 ad art. 335d CO ; WYLER/HEINZER, ibid.; REHBINDER/STÖCKLI, op. cit., n° 13 ad art. 335d CO ; ADRIAN STAEHELIN, Zürcher Kommentar, 4 e éd. 2014, n° 3 ad art. 335d CO ; LICCI, op. cit., p. 76 n. 119; ISABELLE WILDHABER, Das Arbeitsrecht bei Umstrukturierungen, 2011, p. 276; MEYER, op. cit., p. 64-66). MEYER souligne qu'une telle comptabilisation commune de plusieurs établissements peut conduire à un changement de seuil et, donc, à une augmentation du nombre de licenciements BGE 149 III 98 S. 104 nécessaires afin que la procédure de licenciement collectif soit applicable (MEYER, op. cit., p. 65).

E. 5.6

Il ressort de cette interprétation historique et téléologique que chaque office de poste - qui est une filiale - est un "établissement" au sens de l' art. 335d CO , à savoir une structure

organisée, qui est dotée en personnel, en moyens matériels et immatériels qui permettent d'accomplir les objectifs de travail et qui bénéficie d'une certaine autonomie, sans que cette autonomie ne doive être financière, économique, administrative, juridique ou ne nécessite la compétence de décider seule d'un licenciement collectif. Les licenciements prononcés dans des établissements proches d'un point de vue géographique doivent donc être comptabilisés séparément. Cette interprétation correspond notamment à la volonté du législateur de protéger le marché du travail en cas de licenciement collectif tout en accordant à l'employeur une grande souplesse dans la gestion de son personnel. Une interprétation littérale de l'art. 335d CO ne fait que confirmer ce résultat, dans la mesure où la loi ne prévoit pas que les licenciements prononcés dans des établissements distincts mais proches devraient être comptabilisés ensemble.

E. 5.7

Les griefs de la recourante doivent dès lors être rejetés. D'une part, contrairement à ce que la recourante soutient, des établissements proches d'un point de vue géographique ne sauraient être comptabilisés ensemble. Par ailleurs, l'art. 335d CO n'exige pas qu'une entité dispose d'une pleine autonomie et d'une totale indépendance structurelle et qu'elle ait la compétence de décider seule d'un licenciement collectif pour pouvoir être qualifiée d'établissement au sens de cette disposition. Le principe d'égalité n'est par ailleurs pas violé par le fait que certaines filiales atteignent le seuil fixé à l'art. 335d CO et d'autres non; il est dans la nature de règles générales et abstraites de fixer des seuils qui conduisent à traiter différemment des situations différentes. Selon les constatations de l'arrêt attaqué, l'office litigieux dispose d'un ensemble de travailleurs, d'une structure organisationnelle et de compétences propres et peut gérer seul, en vue d'exécuter ses tâches, la majeure partie de ses affaires, comme la gestion courante de ses employés, les commandes en matériel, la comptabilité de l'office et la sécurité. Certes, le responsable de cet office ne dispose pas du pouvoir décisionnel quant au nombre de postes nécessaires pour son office, au choix des travailleurs et à la gestion de leurs horaires et de BGE 149 III 98 S. 105 leurs vacances puisque ces éléments sont mis en place par lui en collaboration avec le responsable d'exploitation et/ou le responsable de secteur, de façon à allouer efficacement les ressources humaines. Il n'en demeure pas moins que l'office litigieux bénéficie d'une relative autonomie et ce bien qu'il fasse partie d'un groupe de filiales entre lesquelles il existe un rapport de collaboration. Partant, c'est à bon droit que la cour cantonale a considéré que la filiale de U. constitue un établissement et qu'elle a refusé d'admettre que les éventuels licenciements prononcés dans d'autres filiales au sein de l'unité "RéseauPostal" de l'intimée fussent être ici pris en compte. D'autre part, au vu de l'évolution du droit européen dans ce domaine (cf. notamment la Directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs [JO L 225 du 12 août 1998 p. 16]), la question de l'admissibilité de la prise en compte de la jurisprudence européenne postérieure à l'entrée en vigueur de l'art. 335d CO peut ici rester ouverte, dans la mesure où le législateur n'a pas clairement exprimé sa volonté de continuer à adapter le droit suisse au droit de l'Union européenne (BRUCHEZ, op. cit., n° 3 ad art. 335d CO ; STAEHELIN, op. cit., n° 1 ad art. 335d CO ; cf. toutefois le Message du 8 septembre 2010 relatif à une modification de la loi fédérale sur la poursuite pour dettes et la faillite [droit de l'assainissement], FF 2010 5914 ad art. 335i CO , qui parle d'"analogie à la directive CE n° 92/56") et où l'interprétation de cette disposition sur la seule base du droit suisse conduit au résultat auquel les instances précédentes sont parvenues en interprétant le droit suisse et en examinant le droit européen.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.