

BGer 4A_138/2008 vom 30. Mai 2008

Bundesgericht, 2008-05-30, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_138_2008

FR: TF 4A_138/2008 du 30 mai 2008

IT: TF 4A_138/2008 del 30 maggio 2008

Erwägungen

E. 1

Le recours est dirigé contre un jugement final (art. 90 LTF), rendu en matière civile (art. 72 al. 1 LTF) et en dernière instance cantonale (art. 75 al. 1 LTF). La valeur litigieuse excède le minimum légal de 15'000 fr. prescrit en matière de droit du travail (art. 51 al. 1 let. a et 74 al. 1 let. a LTF). Il est formé par une partie qui a pris part à l'instance précédente et succombé dans ses conclusions (art. 76 al. 1 LTF). Introduit en temps utile (art. 100 al. 1 LTF) et dans les formes requises (art. 42 al. 1 à 3 LTF), le recours est en principe recevable.

Le recours peut être exercé pour violation du droit fédéral (art. 95 let. a LTF). Le Tribunal fédéral applique ce droit d'office, hormis les droits fondamentaux (art. 106 LTF). Il n'est pas lié par l'argumentation des parties et il apprécie librement la portée juridique des faits; il s'en tient cependant, d'ordinaire, aux questions juridiques que la partie recourante soulève conformément aux exigences légales relatives à la motivation du recours (art. 42 al. 2 LTF ; ATF 133 II 249 consid. 1.4.1 p. 254); de plus, il ne se prononce sur la violation de droits fondamentaux que s'il se trouve saisi d'un grief invoqué et motivé de façon détaillée (art. 106 al. 2 LTF ; même arrêt, consid. 1.4.2).

Le Tribunal fédéral doit conduire son raisonnement juridique sur la base des faits constatés dans la décision attaquée (art. 105 al. 1 LTF). Il peut compléter ou rectifier même d'office les constatations de fait qui se révèlent manifestement inexacts ou établies en violation du droit (art. 105 al. 2 LTF). La partie recourante est autorisée à attaquer des constatations de fait ainsi irrégulières si la correction du vice est susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF). Cette partie ne peut toutefois pas se borner à contredire les constatations litigieuses par ses propres allégations ou par l'exposé de sa propre appréciation des preuves; elle doit plutôt indiquer de façon précise en quoi ces constatations sont contraires au droit ou entachées d'une erreur indiscutable; une critique qui ne satisfait pas à cette exigence est irrecevable (ATF 133 II 249 consid. 1.4.3 p. 254; voir aussi ATF 130 I 258 consid. 1.3 p. 261/262; 125 I 492 consid. 1b p. 495).

E. 2

Il est constant que les parties se sont liées par un contrat de travail et que ce contrat a été résilié par la défenderesse. Par suite de cette résiliation, la Cour d'appel a reconnu au demandeur une créance de 28'427 fr. fondée sur le plan social que E. _____ SA avait adopté en 2002. La défenderesse persiste à contester cette obligation.

E. 2.1

Le plan social n'est pas un acte juridique spécifiquement prévu par la loi. Il s'agit d'un ensemble de mesures à appliquer par l'employeur et destinées à atténuer, pour les travailleurs concernés, les effets d'une réduction du personnel en service dans l'entreprise. Il

est le plus souvent adopté après négociations entre l'employeur et les travailleurs de l'entreprise, leur représentation ou leurs organisations syndicales. Le cas échéant, il constitue une espèce particulière de convention collective de travail ou de règlement d'entreprise, mais il peut aussi émaner d'une décision unilatérale de l'employeur. Dans cette dernière hypothèse, qui est celle de la présente espèce, le plan est une offre, aux termes de l'art. 6 CO, adressée par l'employeur à chacun des travailleurs auxquels il doit s'appliquer (ATF 132 III 32 consid. 6.1 p. 43; 133 III 213 consid. 4.3 p. 215); conformément à cette disposition, si l'employeur ne doit pas s'attendre à une acceptation expresse, le plan s'intègre au contrat individuel de travail de tout destinataire qui ne déclare pas le refuser.

L'offre de conclure un contrat, ou de modifier un contrat en cours, est une manifestation de volonté. L'auteur doit vouloir l'objet de l'offre et il doit vouloir, de plus, émettre l'offre à l'intention du destinataire; ce dernier ne peut pas se prévaloir d'une intention de l'auteur dont il a, certes, connaissance, mais qui ne lui a pas été volontairement communiquée (Alfred Koller, Schweizerisches Obligationenrecht, vol. 1, Berne 2006, ch. 23 p. 42; Ingeborg Schwenzer, Schweizerisches Obligationenrecht, 4e éd., Berne 2006, ch. 27.19 p. 177; Pierre Tercier, Le droit des obligations, 3e éd., Genève 2004, ch. 165 et 166 p. 48). En l'espèce, la défenderesse soutient que E._____ SA n'a jamais communiqué le plan social au demandeur avec la volonté de s'obliger envers lui; elle ne l'en a informé, comme tous les autres cadres ou collaborateurs du département des ressources humaines, que pour les besoins de l'activité due à son service.

Il est vrai que la direction de E._____ SA n'a pas fait publier le plan social dans tous les secteurs d'entreprise soumis à la restructuration, à l'intention de tous les travailleurs dont l'emploi serait éventuellement supprimé. Néanmoins, la défenderesse admet que le plan fut communiqué aux directeurs régionaux des ressources humaines en Suisse, avec mission d'en informer les autres chefs de département, qui, eux, en informeraient les collaborateurs effectivement concernés. Dans ces conditions, conformément au principe de la confiance qui régit l'interprétation des déclarations ou autres manifestations de volonté des cocontractants (ATF 132 III 24 consid. 4 p. 27/28), les collaborateurs des ressources humaines pouvaient comprendre de bonne foi qu'ils bénéficieraient eux-mêmes du plan social si leurs propres postes venaient à disparaître. Le plan ne peut donc pas être regardé comme un simple document interne à la direction, dépourvu d'incidence en faveur de ces collaborateurs.

Pour le surplus, le plan ne comportait aucune restriction aux droits préexistants des travailleurs; il ne leur conférait, au contraire, que des prétentions nouvelles, certes subordonnées à diverses conditions, et il n'exigeait d'eux aucune contrepartie. Partant, son acceptation, par chacun d'eux, devait être présumée conformément à l'art. 6 CO. Le plan s'est ainsi intégré au contrat individuel du demandeur dès le moment où celui-ci a pu croire, selon ce qui précède, qu'il en bénéficierait en cas de disparition de son propre emploi.

E. 2.2

La période de validité du plan était précisément définie et elle fut deux fois modifiée par décisions de la direction, d'abord pour la prolonger d'une année au 31 décembre 2005, puis pour la réduire d'un semestre au 30 juin précédent. La défenderesse fait valoir que le licenciement du demandeur est intervenu après cette dernière date. Son argumentation méconnaît que chaque modification unilatérale du plan social, y compris de sa période de validité, ne constitue qu'une nouvelle offre adressée aux travailleurs et doit être acceptée par

eux au même titre que le plan initial. La dernière modification, soit une réduction de la période de validité, n'était en rien avantageuse aux travailleurs, de sorte que son acceptation ne se présume pas selon l' art. 6 CO . La modification correspondante des contrats individuels de travail supposait au contraire une acceptation expresse des cocontractants. Or, le demandeur n'ayant pas exprimé d'acceptation, l'interruption du plan social au 30 juin 2005 ne lui est pas opposable.

E. 2.3

Selon son libellé, le plan visait exclusivement les employés licenciés en raison de la restructuration et il ne conférait aucune prétention à celui qui aurait refusé un nouvel emploi " acceptable " dans l'entreprise, c'est-à-dire situé " au même niveau de salaire ".

Selon les constatations de la Cour d'appel, la restructuration comportait le déplacement à Z._____ du secteur des ressources humaines jusque-là placé sous la responsabilité du demandeur. La défenderesse conteste donc inutilement que le licenciement fût lié à la restructuration. Pour le surplus, elle fait état du contrat proposé sans succès au demandeur le 28 ou le 29 juin 2005; elle souligne que ce plaideur a admis, lors de son audition par le Tribunal de prud'hommes le 17 mai 2006, l'équivalence entre les conditions nouvellement offertes et celles précédemment en vigueur. Il n'est cependant pas constaté qu'au moment où ce nouveau contrat fut proposé, l'employeuse ait expliqué au demandeur qu'il serait prochainement licencié en raison de la restructuration et qu'elle lui offrait un poste de remplacement. Au contraire, on déduit des constatations de la Cour d'appel que le demandeur pensait pouvoir encore discuter les conditions de ce contrat en vue d'obtenir des améliorations de son statut. Le licenciement n'est intervenu que par la suite, lors de l'entretien du 7 juillet 2005. Selon l'appréciation de la Cour, en raison des attaches familiales du demandeur à Y._____, les deux postes avec lieu de travail à Z._____, proposés à ce moment par l'employeuse, n'étaient pas acceptables aux termes du plan social. Cela n'est pas contesté par la défenderesse. Dans ces conditions, cette partie tente vainement d'échapper aux obligations qui lui sont imposées par le plan social. Par ailleurs, elle ne conteste pas le montant alloué au demandeur sur la base cet acte; ledit montant sera donc confirmé.

E. 3

La défenderesse conteste être débitrice d'une indemnité de 44'500 fr. que la Cour d'appel a allouée au demandeur par suite d'un licenciement abusif.

Un contrat de travail de durée indéterminée peut être résilié conformément à l' art. 335 al. 1 CO . La résiliation est cependant abusive lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées à l' art. 336 al. 1 CO , situations qui se rapportent aux motifs de la partie qui résilie. Cette disposition restreint, pour chaque cocontractant, le droit de mettre unilatéralement fin au contrat (ATF 132 III 115 consid. 2.4 p. 118; 131 III 535 consid. 4.2 p. 539 in medio). L'énumération de l' art. 336 al. 1 CO n'est d'ailleurs pas exhaustive et un abus du droit de résiliation peut se révéler aussi dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées. L'abus n'est pas obligatoirement inhérent au motif de la résiliation; il peut également surgir dans ses modalités. La partie qui veut mettre fin au contrat, même pour un motif légitime, doit exercer son droit avec des égards et s'abstenir de tout comportement biaisé ou trompeur. L' art. 328 al. 1 CO impose à l'employeur de respecter et de protéger la personnalité du travailleur; une violation manifeste de ce devoir, en relation avec le licenciement, peut

caractériser l'abus. Par contre, un comportement de l'employeur simplement discourtois ou indélicat est insuffisant car il ne ressortit pas à l'ordre juridique de sanctionner ces attitudes (ATF 132 III 115 consid. 2 p. 116; 131 III 535 consid. 4 p. 537; 125 III 70 consid. 2 p. 72).

La Cour d'appel constate que l'employeuse avait décidé par avance, en prévision de l'entretien du 7 juillet 2005, qu'elle procéderait au licenciement du demandeur sans lui laisser aucun délai de réflexion au sujet des deux postes proposés à Z. _____, cela en sachant que pour des raisons familiales, il ne pourrait pas accepter ces postes, et en sachant qu'elle le mettait ainsi immanquablement en position de refuser. La Cour constate aussi que ce procédé avait pour but d'entraîner la perte des prétentions conférées au demandeur par le plan social. Elle voit dans ce comportement de l'employeuse une contravention grossière au principe de la bonne foi, ce qui la conduit à considérer le licenciement du demandeur comme abusif. En dépit de l'opinion opposée que la défenderesse développe longuement à l'appui du recours, le Tribunal fédéral ne trouve aucun motif de censurer l'appréciation de la Cour d'appel; il peut au contraire y adhérer. Les faits déterminants étant constatés, cette autorité était dispensée de rechercher à quelle partie il incombait de prouver quels faits (ATF 131 III 646 consid. 2.1 p. 649; 128 III 271 consid. 2b/aa in fine p. 277), de sorte que la défenderesse se plaint à tort d'une violation de l' art. 8 CC relatif à la répartition du fardeau de la preuve dans les contestations soumises au droit civil fédéral. Les critiques qu'elle dirige contre la constatation des faits ne mettent en cause, en réalité, que l'appréciation juridique de la Cour; or, comme on l'a vu, il se justifie pleinement de tenir le licenciement pour abusif aux termes de l' art. 336 al. 1 CO .

Selon l' art. 336a al. 1 et 2 CO , la partie qui a résilié abusivement doit à l'autre une indemnité à fixer par le juge et correspondant à six mois de salaire au plus. Le montant doit être évalué selon les règles du droit et de l'équité, conformément à l' art. 4 CC . En l'occurrence, la défenderesse ne conteste pas le montant de 44'500 fr. retenu par la Cour d'appel; celui-ci sera donc également confirmé.

E. 4

Le recours se révèle privé de fondement, ce qui conduit à son rejet. A titre de partie qui succombe, son auteur doit acquitter l'émolument à percevoir par le Tribunal fédéral et les dépens auxquels l'autre partie peut prétendre.

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