

BGer 4A_31/2017 vom 17. Januar 2018

Bundesgericht, 2018-01-17, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_31_2017

FR: TF 4A_31/2017 du 17 janvier 2018

IT: TF 4A_31/2017 del 17 gennaio 2018

Erwägungen

E. 1

Devant la Cour de justice, le demandeur n'a pas contesté le montant de 121'501 fr.25 alloué par le Tribunal des prud'hommes à titre d'indemnité fondée sur le plan social. En conséquence, au regard de l' art. 99 al. 2 LTF qui exclut toute conclusion nouvelle, le demandeur n'est pas recevable à réclamer devant le Tribunal fédéral un montant plus élevé qu'il chiffre à 128'751 fr.25.

Pour le surplus, les conditions de recevabilité du recours en matière civile sont en principe satisfaites, notamment à raison de la valeur litigieuse.

Le Tribunal fédéral conduit son raisonnement juridique sur la base des faits constatés dans la décision attaquée (art. 105 al. 1 LTF); il peut toutefois compléter ou rectifier même d'office les constatations de fait qui se révèlent manifestement inexactes, c'est-à-dire arbitraires aux termes de l' art. 9 Cst. (art. 105 al. 2 LTF ; ATF 141 IV 249 consid. 1.3.1 p. 253; 140 III 264 consid. 2.3 p. 266; 137 I 58 consid. 4.1.2 p. 62). 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). Il lui incombe alors d'indiquer de façon précise en quoi les constatations critiquées sont contraires au droit ou entachées d'une erreur indiscutable; les critiques dites appellatoires, tendant simplement à une nouvelle appréciation des preuves, sont irrecevables (ATF 133 II 249 consid. 1.4.3 p. 254; voir aussi ATF 141 IV 249 consid. 1.3.1 p. 253; 140 III 264 consid. 2.3 p. 266; 137 I 58 consid. 4.1.2 p. 62).

E. 2

Il est constant que le demandeur a été lié à la défenderesse par un contrat de travail. Il soutient que ce contrat lui conférait le droit, en cas de licenciement par l'employeuse, de percevoir une indemnité de départ égale à la moitié du salaire mensuel par année de service.

Il est aussi constant que cette indemnité n'a jamais été explicitement convenue entre les parties. Le demandeur fait seulement valoir que l'indemnité était une prestation effectivement versée par la défenderesse lorsqu'elle licenciant un employé. Il se réfère à la jurisprudence relative aux art. 322 et 322d CO selon laquelle, lorsque l'employeur accorde un avantage à certains travailleurs de son entreprise, les autres travailleurs peuvent éventuellement admettre, selon les circonstances et en vertu du principe de la confiance, que le même avantage est implicitement promis à tous, et qu'il s'intègre donc aux prestations contractuellement dues (ATF 129 III 276 consid. 3.1. i.f. p. 283).

La Cour de justice constate en fait que la défenderesse avait pour pratique de verser une indemnité égale à un demi-salaire mensuel par année de service aux employés qu'elle licenciant pour motif économique. Selon la Cour, il n'est pas établi que le demandeur ait été

licencié pour motif économique, alors même qu'un travailleur âgé est notoirement plus coûteux qu'un jeune travailleur; il n'est pas non plus établi que la défenderesse ait délibérément licencié le demandeur pour devancer une prochaine restructuration et éluder les obligations à prévoir d'après un plan social en préparation. Le demandeur a été licencié en raison d'un comportement et d'une performance que la défenderesse tenait pour insatisfaisants; la Cour a jugé ce congé abusif, aux termes de l' art. 336 al. 1 CO , en considération de l'ancienneté et de l'âge du demandeur, parce que la défenderesse n'a ni recherché une solution propre à permettre le maintien des rapports de travail, ni offert au demandeur une dernière chance de répondre à ses attentes.

Au regard des faits ainsi constatés, le demandeur n'est manifestement pas autorisé à exiger une indemnité de départ. Devant le Tribunal fédéral, il ne développe qu'une argumentation difficilement intelligible, où il discute longuement les témoignages recueillis par le Tribunal des prud'hommes pour en déduire précisément ce que la Cour de justice a déjà constaté, c'est-à-dire qu'une indemnité était versée aux employés licenciés pour motif économique. Le demandeur ne prétend pas qu'une indemnité de départ fût implicitement promise à tous les employés licenciés, indépendamment du motif de leur licenciement. Dans la mesure où le demandeur prétend avoir droit à l'indemnité seulement parce que le congé s'est révélé abusif, cette opinion ne trouve aucun fondement dans la jurisprudence relative aux art. 322 et 322d CO . Devant le Tribunal fédéral, il n'est plus contesté que le licenciement du demandeur fût abusif aux termes de l' art. 336 al. 1 CO .

E. 3

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 . Il faut notamment prendre en considération la gravité de la faute commise par l'employeur, une éventuelle faute concomitante du travailleur, la gravité de l'atteinte à sa personnalité, son âge, la durée et l'intensité de la relation de travail, les effets du licenciement et les difficultés de réinsertion dans sa vie économique (ATF 123 III 391 consid. 3; voir aussi ATF 123 III 246 consid. 6a p. 255).

Le Tribunal fédéral ne contrôle qu'avec retenue une décision de dernière instance cantonale prise en équité. Il intervient lorsque le prononcé s'écarte sans raison des règles établies par la doctrine et la jurisprudence en matière de libre appréciation, ou lorsqu'il repose sur des faits qui, dans le cas particulier, ne devaient jouer aucun rôle, ou encore lorsqu'il méconnaît des éléments qui auraient absolument dû être pris en considération; en outre, le Tribunal fédéral redresse les décisions rendues en vertu d'un pouvoir d'appréciation lorsqu'elles aboutissent à un résultat manifestement injuste ou à une iniquité choquante (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 p. 305; 130 III 28 consid. 4.1 p. 32; 130 III 213 consid. 3.1 p. 220).

La Cour de justice alloue en l'espèce une indemnité correspondant à quatre mois de salaire; le demandeur invoque surtout son âge et ses difficultés à retrouver un emploi pour prétendre à une indemnité plus importante de six mois de salaire.

Dans une cause où le travailleur était âgé de cinquante-huit ans lors du congé, le Tribunal fédéral a fixé l'indemnité à deux mois de salaire (arrêt 4A_401/2016 du 13 janvier 2017, consid. 6.2, SJ 2017 I 297). Dans une autre cause, un travailleur âgé de cinquante-neuf ans a obtenu une indemnité de même ampleur devant la juridiction cantonale (arrêt 4A_384/2014 du 12 novembre 2014). Dans une autre affaire encore, un travailleur âgé de soixante-quatre

ans a obtenu une indemnité de quatre mois de salaire (arrêt 4A_558/2012 du 18 février 2013). Au regard de ces précédents et contrairement à la thèse avancée par le demandeur, il n'apparaît pas qu'un travailleur âgé de soixante ans et licencié de manière abusive reçoive d'ordinaire et par principe une indemnité correspondant au maximum légal de six mois de salaire. L'argumentation ainsi présentée n'est pas concluante et elle ne parvient en tous cas pas à mettre en évidence un vice flagrant dans l'appréciation de la Cour de justice.

E. 4

Le recours se révèle privé de fondement, dans la mesure où les conclusions et les moyens présentés sont recevables. A titre de partie qui succombe, son auteur doit acquitter l'émolument à percevoir par le Tribunal fédéral. Il n'y a pas lieu d'allouer des dépens à la défenderesse car celle-ci procède sans le concours d'un mandataire professionnel.

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