

BGer 4A_656/2016 vom 1. September 2017

Bundesgericht, 2017-09-01, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_656_2016

FR: TF 4A_656/2016 du 1 septembre 2017

IT: TF 4A_656/2016 del 1 settembre 2017

Erwägungen

E. 1.1

Interjeté par la partie qui a succombé dans ses conclusions en paiement et qui a donc qualité pour recourir (art. 76 al. 1 LTF), dirigé contre un arrêt final (art. 90 LTF) rendu en matière civile (art. 72 al. 1 LTF) par un tribunal supérieur statuant sur recours (art. 75 LTF) dans une affaire pécuniaire en matière de droit du travail dont la valeur litigieuse atteint le seuil de 15'000 fr. (art. 74 al. 1 let. a LTF), le recours est recevable, puisqu'il a été déposé dans le délai (art. 48 al. 1 et 100 al. 1 LTF) et la forme (art. 42 LTF) prévus par la loi.

E. 1.2

Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut s'en écarter que si ces faits ont été établis de façon manifestement inexacte - ce qui correspond à la notion d'arbitraire au sens de l' art. 9 Cst. (ATF 137 I 58 consid. 4.1.2; 137 II 353 consid. 5.1) - ou en violation du droit au sens de l' art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF), et si la correction du vice est susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).

La partie recourante qui soutient que les faits ont été constatés d'une manière arbitraire doit satisfaire au principe d'allégation (art. 106 al. 2 LTF), c'est-à-dire soulever expressément ce grief et exposer celui-ci de façon claire et détaillée (ATF 135 III 232 consid. 1.2; 133 II 249 consid. 1.4.2).

Si la partie recourante entend invoquer que l'état de fait est incomplet, elle doit également satisfaire au principe d'allégation (art. 106 al. 2 LTF) : il lui incombe de désigner ces faits avec précision en se référant aux pièces du dossier; le complètement suppose en effet que les allégations de fait correspondantes aient été introduites régulièrement et en temps utile dans la procédure cantonale, qu'elles aient été considérées à tort comme dépourvues de pertinence ou aient été simplement ignorées; si ces exigences ne sont pas respectées, les faits invoqués sont réputés nouveaux (art. 99 al. 1 LTF), partant irrecevables (arrêts 4A_593/2015 du 13 décembre 2016 consid. 2.2; 5A_436/2011 du 12 avril 2012 consid. 3.2).

Le recourant allègue que l'employeuse n'aurait jamais eu l'intention de mettre en oeuvre la procédure prévue à l'art. 306 CCT et qu'elle aurait refusé toute discussion sur des éventuelles propositions qui auraient pu être présentées dans le cadre de cette procédure. Il ne fait qu'affirmer ces points de fait, étrangers aux constatations cantonales, et renvoyer à des pièces du dossier cantonal [cf. notamment acte de recours ch. 25 et 26 p. 12 s.], sans toutefois respecter les exigences strictes découlant des art. 97 al. 1 et 106 al. 2 LTF. Il n'y a donc pas lieu de s'écarter de l'état de fait contenu dans l'arrêt attaqué.

E. 1.3

Le Tribunal fédéral applique d'office le droit (art. 106 al. 1 LTF) à l'état de fait constaté dans l'arrêt cantonal. Il n'est pas limité par les arguments soulevés dans le recours ni par la motivation retenue par l'autorité précédente; il peut donc admettre un recours pour d'autres motifs que ceux qui ont été articulés ou, à l'inverse, rejeter un recours en adoptant une argumentation différente de celle de l'autorité précédente (ATF 135 III 397 consid. 1.4 et l'arrêt cité).

E. 2

Dans la première partie de son recours, l'employé se plaint d'une violation de l'art. 306 CCT sous divers angles.

E. 2.1

Il soutient premièrement que l'objectif de la procédure préalable prévue à l'art. 306 CCT - mise en oeuvre dès qu'une " entreprise envisage de licencier " un représentant du personnel (art. 306 ch. 2 CCT) - est de permettre au travailleur concerné et aux parties signataires de la CCT d'influer sur le processus décisionnel de la société employeuse (acte de recours ch. 20 p. 9).

En l'espèce, l'employé relève que l'employeuse lui a notifié d'emblée son licenciement (le 12 novembre 2009), puis, après avoir constaté sa nullité, qu'elle lui a communiqué que le congé serait renouvelé dès la fin de l'arrêt de travail. L'employé en conclut que la décision de l'employeuse de le licencier était déjà prise définitivement et que la procédure de l'art. 306 CCT ne pouvait plus avoir aucune influence sur la prise de décision de l'employeuse. La cour cantonale n'aurait ainsi, selon lui, pas dû admettre l'existence d'une annonce préalable valable.

E. 2.2

Le recourant, si on le comprend bien, est d'avis que l'annonce - effectuée à deux reprises (les 7 décembre 2009 et 11 janvier 2010) - n'était pas valable, l'employeuse n'étant plus au stade d' "envisager " le licenciement, mais ayant d'ores et déjà pris une décision définitive à cet égard.

D'emblée, l'argumentation paraît peu convaincante, puisqu'elle supposerait d'exiger de l'employeuse l'envoi d'une nouvelle annonce à son employé, qui laisserait croire à celui-ci qu'il aurait dorénavant la possibilité d'influer sur le processus de décision relatif à son licenciement, ce qui est essentiellement théorique.

La signification de la règle prévue à l'art. 336 ch. 2 CCT doit être recherchée en fonction de l'objectif visé par l'art. 336 CCT. Cette disposition conventionnelle ne garantit pas à l'employé le droit d'intervenir au cours du processus décisionnel, soit à un stade où l'employeur peut encore être influencé (ce qui supposerait d'établir la volonté subjective de l'employeur à un moment donné). Elle tend plutôt à permettre aux parties de discuter du licenciement souhaité par l'employeur, avant que la procédure de licenciement (soumise à des règles impératives) ne soit formellement déclenchée; concrètement, elle impose à l'employeur une simple obligation d'annonce préalable pour donner la possibilité à l'employé (qui le requiert) et aux partenaires sociaux d'intervenir (en demandant un entretien) pour vérifier que les motifs du licenciement n'ont rien à voir avec l'activité de représentant du personnel et, le cas échéant, pour entamer des négociations (par exemple en vue d'une réintégration, ou d'une indemnisation) (cf. DUNAND/MAHON ET AL., Etude sur la protection accordée aux représentants des travailleurs du 14 août 2005 établie sur

mandat du SECO et de l'OFJ, n. 364 p. 157; USS, Licenciements antisyndicaux, Catalogue de bonnes pratiques tirées des CCT [...], 2011, ch. 3.1.2 p. 4 et 6).

L'argumentation du recourant ne peut donc être suivie.

E. 2.3

A cet égard, c'est également en vain que le recourant tente de tirer argument de la procédure de consultation en cas de licenciement collectif (art. 335d ss CO) (acte de recours p. 10 et 14). Dans ce dernier cas, la procédure de consultation doit permettre aux travailleurs ou à leurs représentants de peser effectivement sur le processus décisionnel relatif au licenciement collectif envisagé (ATF 130 III 102 consid. 4 p. 109 s.); il faut toutefois observer que cette procédure vise un nombre important de travailleurs (art. 335d CO), qu'elle est imposée par la loi (art. 335f CO) et que celle-ci prévoit explicitement que la procédure vise à éviter les congés, ou au moins d'en limiter le nombre et d'en atténuer les conséquences (art. 335f al. 2 CO). La procédure prévue à l'art. 306 CCT est fondée sur un mécanisme différent puisqu'elle n'est mise en oeuvre que si l'employé le requiert dans un délai de trois jours et qu'elle tend à donner à l'employé et aux partenaires sociaux la possibilité d'intervenir pour vérifier les motifs du congé; partant, on ne saurait en conclure d'emblée, comme le fait le recourant, qu'elle offre les mêmes garanties que celles données aux travailleurs en cas de licenciement collectif.

E. 2.4

Le recourant soutient que, contrairement à ce qu'a retenu la cour cantonale, il a bien demandé à son employeuse, par courrier du 18 novembre 2010 (soit dans le délai de trois jours dès la réception, le 16 novembre 2010, de la lettre de licenciement datée du 12 novembre 2009), de respecter la procédure prévue par l'art. 306 CCT et de convoquer un entretien. Il soutient également que l'autorité précédente ne pouvait, sous peine de commettre un formalisme excessif, lui demander de renouveler ensuite sa demande d'entretien (acte de recours ch. 24 p. 11 s.).

Il résulte de l'arrêt attaqué que l'employé a invoqué (et obtenu) la nullité du congé daté du 12 novembre 2009. L'employé est conscient de cette nullité, mais il soutient que sa demande d'entretien, effectuée le 18 novembre 2009, devait alors être comprise comme anticipant une (future) annonce de licenciement de son employeuse et qu'il pouvait s'attendre à ce que celle-ci réponde à sa demande anticipée d'entretien au moment où elle effectuerait son annonce. Cette argumentation ne tient toutefois pas compte de la règle posée à l'art. 336 ch. 3 CCT, qui sous-entend une proximité temporelle entre la demande d'entretien et la tenue de celle-ci (l'employeuse étant obligée de s'entretenir avec son employé dans un délai de trois jours). L'employé n'ayant jamais reproché à l'employeuse de n'avoir pas fixé d'entretien dans ce délai (depuis le 18 novembre 2009), il ne saurait aujourd'hui se prévaloir de sa demande anticipée pour justifier son absence de réaction au moment où l'employeuse lui a, ultérieurement, annoncé par écrit qu'elle entendait le licencier.

E. 2.5

Le recourant reproche également à la cour cantonale d'avoir fait preuve d'arbitraire en retenant que, lors d'un contact téléphonique avec son directeur le 4 janvier 2010, il avait refusé un entretien avec l'employeuse et les représentants des travailleurs au sens de l'art. 306 ch. 3 CCT (acte de recours ch. 25 p. 12).

L'employé n'explique toutefois pas en quoi ce point de fait aurait une incidence sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF). Il demeure en effet que l'annonce du licenciement lui a été signifiée par écrit (art. 336 ch. 2 CCT) les 7 décembre 2009 et 11 janvier 2010 et que l'employé n'a pas réagi dans les trois jours conformément à l'art. 306 ch. 3 CCT (arrêt entrepris p. 13).

Il n'y a donc pas lieu d'entrer en matière sur ce moyen.

E. 3

Dans la deuxième partie de son mémoire, le recourant invoque une violation de l' art. 336 al. 2 let. b CO .

E. 3.1

En vertu de cette disposition, le congé notifié à l'employé est abusif s'il a été donné par l'employeur en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale.

Le Tribunal fédéral a considéré qu'un licenciement donné pour des motifs économiques n'est pas abusif, pour autant qu'il ne soit pas en lien avec l'activité exercée par l'employé comme représentant élu des travailleurs (ATF 133 III 512 consid. 6; 138 III 359 consid. 6.2).

Le recourant critique cette jurisprudence au motif qu'elle irait à l'encontre de la volonté du législateur d'octroyer une protection particulière aux représentants élus des travailleurs (acte de recours p. 19 ss). Il sollicite un changement de jurisprudence en ce sens qu'un motif économique ne peut pas constituer un motif justifié de résiliation du contrat de travail d'un représentant élu des travailleurs (acte de recours p. 23).

E. 3.2

Le recourant s'appuie sur une position doctrinale minoritaire (BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/BRUCHEZ, Commentaire du contrat de travail, no 10 ad art. 336 CO ; BRUCHEZ/DONATIELLO, in Commentaire du contrat de travail, Dunand/Mahon [éd.], 2013, no 33 ad art. 335f CO). Ce raisonnement a pourtant déjà été écarté par le Tribunal fédéral au motif qu'une restructuration d'entreprise justifiée par des motifs économiques objectifs, tenant par exemple à la prévention de difficultés envisageables dans la marche future des affaires, peut constituer un motif justifié propre à renverser la présomption selon laquelle le congé est abusif (ATF 133 III 512 consid. 6.2 à 6.4).

En outre, la plupart des arguments soulevés par le recourant (basés sur la relation avec l' art. 340c CO et sur la prétendue volonté du législateur) ont déjà été largement discutés, puis réfutés dans l' ATF 138 III 359 consid. 6. Dans cet arrêt, le Tribunal fédéral a confirmé l' ATF 133 III 512 , en considérant que l'interprétation littérale, historique et téléologique de l' art. 336 al. 2 let. b CO n'excluait pas qu'un motif économique puisse constituer un motif justifié (ATF 138 III 359 consid. 6). Le recourant ne fournit aucun argument nouveau à cet égard, qui nécessiterait un nouvel examen de la jurisprudence, et il n'y a donc pas lieu d'y revenir.

Quant à la position de l'Office fédéral de la justice exprimée dans le rapport explicatif et l'avant-projet de septembre 2010 sur la révision partielle du Code des obligations (sanction

en cas de congé abusif ou injustifié), elle n'est pas déterminante, puisque la procédure législative a été suspendue et qu'aucune modification légale n'est encore entrée en vigueur sur cette base (cf. DUNAND/MAHON, op. cit., ch. 28 ss p. 14 ss).

E. 3.3

Le recourant revient à la charge en soutenant que, même si on s'en tient à la jurisprudence du Tribunal fédéral, le licenciement doit être considéré comme abusif. Il rappelle à cet égard le renversement du fardeau de la preuve prévu à l' art. 336 al. 2 let. b CO et insiste sur le fait que l'employeuse n'a pas démontré pour quelle raison la restructuration de l'automne 2009 (qui n'est en soi pas contestée) devait précisément toucher son poste.

Il résulte toutefois des constatations cantonales que l'employeuse a " établi à suffisance de droit que le licenciement de [l'employé] était dû à des motifs économiques et de restructuration " (arrêt attaqué consid. 4.3 p. 16).

Cela étant, les magistrats cantonaux sont parvenus à une conviction, à la suite de leur appréciation des preuves. Une fois que la preuve est rapportée et que la conviction du juge est acquise, il n'y a plus de place pour une règle sur l'attribution de l'échec de la preuve (règle sur le fardeau de la preuve).

Le recourant ne prétend pas que la cour cantonale aurait acquis une conviction en appréciant arbitrairement (art. 9 Cst.) les preuves à sa disposition, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'examiner cette question.

Le grief doit être rejeté.

E. 4

Il résulte des considérations qui précèdent que le recours en matière civile doit être rejeté dans la mesure où il est recevable.

Les frais et les dépens sont mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 66 al. 1 et 68 al. 2 LTF).

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