

BGer 4C.259/2004 vom 11. November 2004

Bundesgericht, 2004-11-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4C.259_2004

FR: TF 4C.259/2004 du 11 novembre 2004

IT: TF 4C.259/2004 del 11 novembre 2004

Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL; LICENCIEMENT | Droit des contrats

Erwägungen

E. 1

La défenderesse invoque la violation des art. 49 et 328 CO . Elle reproche principalement à la cour cantonale d'avoir considéré que "les circonstances entourant le licenciement du [demandeur] entraînaient une atteinte d'une gravité objective suffisante pour justifier une indemnité pour tort moral". A titre subsidiaire, la défenderesse conteste la quotité de l'indemnité allouée au demandeur.

E. 1.1

Selon l' art. 328 al. 1 CO , l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. Le salarié victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à cette disposition du fait de son employeur ou des auxiliaires de celui-ci peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l' art. 49 al. 1 CO (cf. ATF 125 III 70 consid. 3a). Cette disposition prévoit que celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. L'ampleur de la réparation morale dépend avant tout de la gravité des souffrances physiques ou psychiques consécutives à l'atteinte subie par la victime et de la possibilité d'adoucir sensiblement, par le versement d'une somme d'argent, la douleur morale qui en résulte (ATF 129 IV 22 consid. 7.2 p. 36; 125 III 269 consid. 2a p. 273). N'importe quelle atteinte légère à la réputation professionnelle, économique ou sociale d'une personne ne justifie pas une réparation (ATF 125 III 70 consid. 3a in fine et les références citées).

E. 1.2

La cour cantonale a retenu que le licenciement du demandeur était intervenu de manière particulièrement brutale. Aux yeux des juges cantonaux, rien n'obligeait la défenderesse à forcer son employé à quitter immédiatement les lieux, après treize ans passés au sein de l'entreprise, sans lui laisser le temps de prendre congé de ses collègues et en le faisant accompagner par son supérieur. Cette mesure était particulièrement vexatoire car inutile, la défenderesse n'ayant rien à reprocher au demandeur. Pour la cour cantonale, la défenderesse ne saurait raisonnablement prétendre qu'il était nécessaire, pour favoriser la recherche d'un nouvel emploi, que le demandeur quitte l'entreprise immédiatement, sans saluer ses collègues, comme s'il devait entreprendre des recherches d'emploi sur le champ. La manière de procéder de la défenderesse, qui invoquait des motifs économiques à l'appui du congé, laissait bien plus entendre qu'il pouvait y avoir d'autres éléments en cause, de nature à rompre le rapport de confiance qui la liait au demandeur. De l'avis des juges cantonaux, le

fait que la défenderesse ait exposé à son personnel, quelques jours plus tard, les motifs du congé ne suffit pas pour réparer l'atteinte à la personnalité du demandeur. Durant ce laps de temps, des rumeurs quant aux motifs du licenciement ont circulé au détriment de celui-ci, portant ainsi une atteinte passagère à sa personnalité. Le plan social dont a bénéficié le demandeur ne compenserait pas cette atteinte, selon la cour cantonale, son but n'étant pas la réparation de la souffrance morale pouvant résulter du licenciement.

E. 1.3

Contrairement à ce que soutient la défenderesse, le fait que le demandeur était informé des difficultés économiques de l'entreprise et qu'il n'a pas été le seul à avoir été licencié n'empêchait pas qu'il ressente, à titre individuel, des souffrances constitutives d'une atteinte objectivement grave à sa personnalité, compte tenu de la durée relativement longue de son engagement au sein de l'entreprise (treize ans) et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'était concrètement déroulé. Par ailleurs, ce n'est pas la libération de l'obligation de travailler, en tant que telle, qui constituait, en l'espèce, une atteinte grave à la personnalité du travailleur, mais, comme l'ont bien vu les juges cantonaux, le caractère immédiat et encadré de cette libération ainsi que l'ambiguïté en découlant quant aux motifs du licenciement. Le plan social négocié avec la Commission d'entreprise ne pouvait en aucun cas justifier la manière de faire de la défenderesse, contrairement à ce que celle-ci laisse entendre. Il n'appartenait pas non plus au demandeur, manifestement pris de court, de s'opposer aux injonctions de son employeur quant aux modalités de son départ de l'entreprise. Au vu de ces éléments et en l'absence de tout reproche de la part de l'employeur à l'adresse de son employé, qui aurait justifié un départ instantané de celui-ci, l'attitude de la défenderesse ne saurait être qualifiée de simple maladresse; ce d'autant plus que les constatations de fait retenues par la cour cantonale, qui lient le Tribunal fédéral en instance de réforme (cf. art. 63 al. 2 OJ), ne permettent pas de discerner pourquoi, compte tenu du départ précipité du demandeur et de ses deux collègues, le reste du personnel n'a pas été instantanément informé à ce sujet. Quoi qu'il en soit, le caractère passager de l'atteinte à la réputation, dû à l'intervention ultérieure de la défenderesse, ne suffit pas, au vu de l'humiliation ressentie par le demandeur, à lui dénier tout droit à une réparation pour tort moral. En résumé, l'on ne voit pas en quoi la cour cantonale aurait violé le droit fédéral en reconnaissant au demandeur le droit à une indemnité pour tort moral du fait d'une atteinte illicite à sa personnalité.

E. 1.4

Le principe de l'indemnité pour tort moral étant acquis, il reste à examiner sa quotité. La défenderesse fait valoir que le montant de 2'000 fr., alloué par la cour cantonale, est excessif par rapport à la jurisprudence rendue en la matière et qu'il devrait être réduit à 500 fr. tout au plus. En raison de sa nature, l'indemnité pour tort moral, qui est destinée à réparer un dommage qui ne peut que difficilement être réduit à une simple somme d'argent, échappe à toute fixation selon des critères mathématiques, de sorte que son évaluation en chiffres ne saurait excéder certaines limites; l'indemnité allouée doit toutefois être équitable (ATF 129 IV 22 consid. 7.2 p. 36). Selon la jurisprudence, la fixation de l'indemnité est une question d'équité et non une question d'appréciation au sens strict qui limiterait le pouvoir d'examen du Tribunal fédéral à l'abus ou à l'excès du pouvoir d'appréciation. Celui-ci examine ainsi librement si la somme allouée ou la réparation envisagée tient suffisamment compte de la gravité de l'atteinte ou si elle est disproportionnée par rapport à l'intensité des souffrances morales causées à la victime (ATF 129 IV 22 consid. 7.2 p. 37; 125 III 269 consid. 2a p.

273 s.). S'agissant du montant alloué en réparation du tort moral, toute comparaison avec d'autres affaires doit intervenir avec prudence, puisque le tort moral touche aux sentiments d'une personne déterminée dans une situation donnée et que chacun réagit différemment face au malheur qui le frappe (arrêt 4C.116/2004 du 7 septembre 2004, consid. 5.1 destiné à la publication). Au regard des principes énoncés, il n'apparaît pas que l'indemnité de 2'000 fr. allouée par la cour cantonale en l'espèce soit disproportionnée par rapport aux souffrances subies par le demandeur.

E. 2.1

La défenderesse invoque la violation des art. 18 CO et 2 CC. Elle reproche aux juges cantonaux d'avoir retenu que la convention conclue le 26 novembre 2001 avec la Commission d'entreprise n'était pas applicable au demandeur. A l'appui de son grief, la défenderesse se réfère à la Convention collective dans l'industrie suisse des machines (CCT) et "aux Conditions générales régissant les contrats de travail". De l'avis de la cour cantonale, rien ne laissait supposer que le demandeur ait accepté ladite convention du 26 novembre 2001 et que celle-ci ait été valablement intégrée dans son contrat, d'où l'absence de fondement à la retenue de 285 fr.10.

E. 2.2

Le contrat de travail du demandeur du 23 mai 1989 mentionne que "les Conditions générales régissant les contrats de travail" (ci-après: Conditions générales) en font partie intégrante. Il y a donc lieu d'en tenir compte et de compléter les constatations de fait de l'arrêt cantonal, muet à ce sujet (cf. art. 64 al. 2 OJ). Ces conditions générales, qu'il convient de distinguer de la CCT à proprement parler, constituent un règlement d'entreprise, au sens de l'art. 37 de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce du 13 mars 1964 (loi sur le travail, LTr, RS 822.11; Stöckli, Berner Kommentar, n. 2 ad art. 356 CO). L'art. 8.2 desdites Conditions générales, intitulé "modifications des Conditions", a la teneur suivante (dans sa version de janvier 2000): "Si une modification des Conditions s'avère nécessaire, [la défenderesse] entamera des négociations avec la Commission d'entreprise. Les modifications seront rendues publiques par affiche ou envoi, et entreront en vigueur quatre mois après leur publication. L'acceptation tacite par le collaborateur suffit pour l'entrée en vigueur. Dans des cas particuliers, [la défenderesse] a le droit de modifier les Conditions avec effet immédiat, après négociations avec la Commission d'entreprise. En cas de contestation écrite, ces modifications entrent en vigueur après le délai de résiliation individuel du collaborateur".

E. 2.3

Il ressort des constatations de fait de la cour cantonale qu'une modification desdites Conditions générales, au sens de leur art. 8.2, a abouti à la conclusion d'une convention entre la défenderesse et la Commission d'entreprise, le 26 novembre 2001. Cette convention prévoyait un changement provisoire de l'horaire de travail dès le 1er janvier 2002 pour une durée de trois mois. Durant cette période, aucune heure supplémentaire n'était en principe admise, la période de rattrapage ne pouvant excéder le mois de décembre 2002. En outre, en cas de licenciement économique, les heures non compensées demeuraient à la charge de l'entreprise, à concurrence de 80% du solde restant. Les modalités de ces changements ont été affichées dans l'entreprise. En l'espèce, la Convention conclue le 26 novembre 2001, modifiant les Conditions générales, est entrée en vigueur (quasiment immédiatement, cf. art. 8.2 al. 2 Conditions générales) le 1er janvier 2002, en raison des difficultés

conjoncturelles auxquelles devait faire face la défenderesse. Par conséquent, en l'absence de contestation écrite de la part du demandeur, qui avait été informé des changements prévus par voie d'affichage, celui-ci était lié par ces modifications, son acceptation tacite étant présumée (cf. art. 8.2 al. 1 et 2 Conditions générales). C'est donc à tort que les juges cantonaux ont considéré que la retenue de 285 fr. 10 était sans fondement.

E. 3

Cela étant, il y a lieu d'admettre partiellement le recours et de réformer l'arrêt attaqué en ce sens que la défenderesse doit payer au demandeur la somme de 2'000 fr., plus intérêts à 5% dès le 1er janvier 2003. Le recours doit en revanche être rejeté pour le surplus. La procédure est gratuite, la valeur litigieuse lors de l'introduction de l'action étant inférieure à 30'000 fr. (art. 343 al. 2 et 3 CO ; ATF 115 II 30 consid. 5b). La défenderesse, qui succombe dans une large mesure, ne devra toutefois pas verser de dépens au demandeur qui ne s'est pas déterminé sur le recours.

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