

BGer 4C.326/2006 vom 22. Mai 2007

Bundesgericht, 2007-05-22, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4C.326_2006

FR: TF 4C.326/2006 du 22 mai 2007

IT: TF 4C.326/2006 del 22 maggio 2007

Regeste

contrat de travail; licenciement | Droit des contrats

Erwägungen

E. 1.1

La loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110) est entrée en vigueur le 1er janvier 2007 (RO 2005, 1242). L'acte attaqué ayant été rendu avant cette date, la procédure reste régie par l'OJ (art. 132 al. 1 LTF).

E. 1.2

Interjeté par la partie qui a succombé dans ses conclusions libératoires et dirigé contre un jugement final rendu en dernière instance cantonale par un tribunal supérieur (art. 48 al. 1 OJ) sur une contestation civile dont la valeur litigieuse atteint le seuil de 8'000 fr. (art. 46 OJ), le recours en réforme est en principe recevable, puisqu'il a été déposé en temps utile (art. 54 al. 1 OJ) dans les formes requises (art. 55 OJ). Le recours en réforme est ouvert pour violation du droit fédéral (art. 43 al. 1 OJ). Il ne permet en revanche pas d'invoquer la violation directe d'un droit de rang constitutionnel (art. 43 al. 1 2 e phrase OJ) ou la violation du droit cantonal (ATF 127 III 248 consid. 2c et les arrêts cités). Saisi d'un recours en réforme, le Tribunal fédéral doit conduire son raisonnement juridique sur la base des faits contenus dans la décision attaquée, à moins que des dispositions fédérales en matière de preuve n'aient été violées, qu'il y ait lieu de rectifier des constatations reposant sur une inadvertance manifeste (art. 63 al. 2 OJ) ou qu'il faille compléter les constatations de l'autorité cantonale parce que celle-ci n'a pas tenu compte de faits pertinents, régulièrement allégués et clairement établis (art. 64 OJ ; ATF 130 III 102 consid. 2.2, 136 consid. 1.4). Dans la mesure où une partie recourante présente un état de fait qui s'écarte de celui contenu dans la décision attaquée, sans se prévaloir avec précision de l'une des exceptions qui viennent d'être rappelées, il n'est pas possible d'en tenir compte (ATF 130 III 102 consid. 2.2, 136 consid. 1.4). Il ne peut être présenté de griefs contre les constatations de fait, ni de faits ou de moyens de preuve nouveaux (art. 55 al. 1 let. c OJ). Le recours n'est pas ouvert pour se plaindre de l'appréciation des preuves et des constatations de fait qui en découlent (ATF 130 III 102 consid. 2.2 in fine, 136 consid. 1.4; 129 III 618 consid. 3). Le Tribunal fédéral ne saurait aller au-delà des conclusions des parties, qui ne peuvent en prendre de nouvelles (art. 55 al. 1 let. b OJ), mais il n'est pas lié par les motifs qu'elles invoquent (art. 63 al. 1 OJ), ni par l'argumentation juridique retenue par la cour cantonale (art. 63 al. 3 OJ ; ATF 130 III 297 consid. 3.1). Le Tribunal fédéral peut donc admettre un recours pour d'autres motifs que ceux invoqués par le recourant; il peut aussi rejeter un recours en opérant une substitution de motifs, c'est-à-dire en adoptant une autre argumentation juridique que celle retenue par la cour cantonale (ATF 130 III 136 consid. 1.4 in fine, 297 consid. 3.1).

E. 2

Dans son jugement du 8 mars 2006, la Cour civile a considéré que les parties ont conclu un contrat individuel de travail (art. 319 ss CO) qui a pris fin le 31 août 2003. Elle a tout d'abord jugé que le demandeur avait droit, à titre d'arriéré de salaire jusqu'au terme du contrat, au montant de 11'235 fr., part du 13e salaire compris, sous déduction de la somme de 1'310 fr.50 pour laquelle l'intervenante est subrogée et dont la défenderesse devra paiement à celle-ci, d'où un solde dû au travailleur de 9'924 fr.50, sur lequel les charges sociales doivent être perçues. Les magistrats vaudois ont retenu que le congé du 27 mars 2003 était abusif sous deux angles distincts. D'une part, il s'agissait d'un congé de représailles au sens de l' art. 336 al. 1 let . d CO donné en réaction aux mesures vexatoires (non-paiement du salaire promis, suppression de divers avantages) dont s'était plaint le travailleur quelques jours auparavant par lettre du 18 mars 2003; les juges cantonaux ont ajouté que le rapport temporel étroit entre le courrier précité du travailleur et le congé signifié le 27 mars 2003 constituait un indice décisif d'un congé-représailles. D'autre part, le congé était derechef abusif puisqu'il avait été décidé pour une raison inhérente à la personnalité du demandeur (cf. art. 336 al. 1 let. a CO), soit l'âge de ce dernier, proche de celui de la retraite, et son salaire élevé, cela sans que la défenderesse ait pu démontrer que le licenciement était absolument nécessaire dans le cadre de la réorganisation interne qu'elle a mise sur pied dès novembre 2002. Prenant en compte tout à la fois l'âge du demandeur lors du congé (58 ans), la longue durée des rapports de travail (33 ans), la gravité de la faute de l'employeur et l'atteinte particulièrement importante à sa personnalité dont a été victime le travailleur, l'autorité cantonale lui a alloué une indemnité de 55'000 fr., à savoir un montant très proche du maximum prévu par la loi. Enfin, la cour cantonale a refusé d'octroyer au travailleur une indemnité à raison de longs rapports de travail telle que l'entend l' art. 339b al. 1 CO , au motif qu'elle était largement compensée par les prestations de la prévoyance professionnelle obligatoire et complémentaire auxquelles l'employeur avait cotisé par moitié.

E. 3

La recourante signale d'entrée de cause qu'elle s'en prend uniquement au caractère abusif du congé reconnu par l'autorité cantonale et à l'allocation d'une indemnité à l'intimé de ce chef. Elle prétend qu'en mettant à sa charge le fardeau de la démonstration du caractère absolument nécessaire du licenciement, la Cour civile a enfreint l' art. 8 CC ainsi que les art. 335 et 336 ss CO . Elle reproche à la cour cantonale de n'avoir mentionné aucun indice établissant qu'elle souhaitait se débarrasser du demandeur du fait de son âge proche de la retraite et du niveau élevé de son salaire. La défenderesse fait valoir à cet égard qu'elle avait accédé à la demande de l'intimé, lequel avait souhaité réduire progressivement son activité professionnelle et bénéficier d'une retraite anticipée dès janvier 2006, de sorte que les charges salariales et sociales en relation avec le poste de l'intimé auraient de toute manière été progressivement allégées avant de disparaître complètement le 1er janvier 2006. De toute manière, continue la défenderesse, le demandeur, auquel une augmentation de salaire avait été refusée en décembre 2002, voyait donc son salaire demeurer inchangé en 2003; la recourante en déduit qu'il n'y avait aucune raison économique pour l'employeur de mettre fin au contrat de travail de l'intéressé. Enfin, la défenderesse soutient qu'il n'y a rien d'abusif à licencier un cadre qui, au mépris de son devoir de fidélité, fait état de ses dissensions avec la direction auprès de ses subordonnés.

E. 4.1

Selon l' art. 335 al. 1 CO , le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336ss CO). L' art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive. Cette liste n'est toutefois pas exhaustive et un abus du droit de mettre un terme au contrat de travail peut également se rencontrer dans d'autres situations, qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés à l' art. 336 CO (ATF 132 III 115 consid. 2.1 p. 116/117; 131 III 535 consid. 4.1 et 4.2 p. 537/538). Il appartient à la personne licenciée d'apporter la preuve du caractère abusif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1 p. 703; 123 III 246 consid. 4b p. 252 et les références). L' art. 336 al. 1 let. a CO qualifie d'abusif le congé donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise. Cette disposition vise le congé discriminatoire, fondé par exemple sur la race, la nationalité, l'âge, l'homosexualité, les antécédents judiciaires, la maladie ou encore la séropositivité. Les motifs de la résiliation relèvent du fait et, partant, lient le Tribunal fédéral saisi d'un recours en réforme (ATF 130 III 699 consid. 4.1 p. 702). Aux termes de l' art. 336 al. 1 let. d CO, le congé est également abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Cette disposition vise le congé-représailles (cf., parmi d'autres auteurs, Gabriel Aubert, Commentaire romand, n. 7 ad art. 336 CO).

E. 4.2.1

Il résulte du jugement attaqué que la cour cantonale a considéré que le congé signifié au demandeur était doublement abusif. Primo, il s'agissait d'un congé de représailles, tel que l'entend l' art. 336 al. 1 let. d CO, donné parce que le travailleur avait fait valoir de bonne foi, par courrier du 18 mars 2003, des prétentions découlant de son contrat de travail. A ce titre, il a été constaté définitivement (art. 63 al. 2 OJ) que la défenderesse avait indiqué à l'intimé, le 16 décembre 2002, que son salaire dès janvier 2003 se monterait à 9'630 fr. brut, plus 400 fr. de frais de déplacement, cela pour un taux d'activité de 90 %, et que ce dernier s'était plaint, dans son pli du 18 mars 2003, que le salaire qu'il recevait depuis janvier 2003 était inférieur de 400 fr. à celui promis en décembre 2002. Secondo, le licenciement reposait sur un motif spécifique à la personnalité du travailleur (cf. art. 336 al. 1 let. a CO), soit son âge proche de l'âge de la retraite fixé par l'AVS.

E. 4.2.2

Lorsque la décision attaquée se fonde sur plusieurs motivations, alternatives ou subsidiaires, toutes suffisantes, chacune doit, sous peine d'irrecevabilité, être attaquée avec le moyen ou le motif de recours approprié (ATF 132 III 555 consid. 3.2 p. 560; 129 I 185 consid. 1.6 p. 189 et l'arrêt cité).

E. 4.2.3

A lire le mémoire de recours, il appert nettement que la recourante n'a pas attaqué la première motivation retenue par la Cour civile, d'après laquelle le congé avait été signifié parce que le demandeur s'était prévalu de bonne foi de prétentions découlant de son contrat de travail ayant trait au versement du salaire convenu. La défenderesse, en se focalisant sur la question du congé fondé sur un motif lié à la personnalité de l'intimé, a laissé intacte la

motivation alternative du jugement cantonal, comme quoi le licenciement avait été donné en représailles aux prétentions de salaire qu'avait élevées le travailleur le 18 mars 2003. A cela s'ajoute que la recourante n'a pas développé la plus petite critique à propos du montant de l'indemnité allouée à l'intimé en application de l' art. 336a CO . Au regard de la jurisprudence susrappelée, le présent recours en réforme est irrecevable.

E. 5

Comme la valeur litigieuse, déterminée par les prétentions du demandeur à l'ouverture de l'action (ATF 115 II 30 consid. 5b p. 41), dépasse 30'000 fr., la procédure n'est pas gratuite (art. 343 al. 2 et 3 CO). La recourante, qui succombe, paiera l'émolument de justice et versera des dépens à l'intimé (art. 156 al. 1 et 159 al. 1 OJ). Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens à l'intervenante, qui ne s'est pas déterminée.

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