

FR_GERICHTE 102 2024 103 vom 10. Oktober 2024

FR Kantonsgericht, 2024-10-10, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_102_2024_103

FR: FR_GERICHTE 102 2024 103 du 10 octobre 2024

IT: FR_GERICHTE 102 2024 103 del 10 ottobre 2024

Regeste

Arrêt de la IIe Cour d'appel civil du Tribunal cantonal | Arbeitsvertrag

Erwägungen

E. 19

mars 2021, et l'employeur lui avait dit que soit il acceptait les nouvelles conditions contractuelles, soit il était licencié. L'employé savait que l'employeur n'était pas disposé à poursuivre les rapports de travail sans modification du contrat, ce qui ressort par ailleurs du contenu du courriel du 8 avril 2021 adressé par le conseil de l'employeur à celui de l'employé. En effet, il y est expliqué qu'avec les nouvelles conditions contractuelles, l'employé aurait eu la perspective de gagner plus, mais avec un engagement personnel plus intense, ce qu'il ne voulait toutefois pas. Il est précisé que l'appelante l'avait bien compris, mais que « ce changement était impératif, vu la conjoncture actuelle » (cf. bordereau de la demande, pièce 34). On comprend ainsi bien qu'aucune discussion ni marge de manœuvre n'était possible concernant la poursuite des relations de travail et que c'était en vain que l'employé pouvait proposer ses services à d'autres conditions que celles demandées par l'employeur. Ce dernier n'a du reste pas proposé de revoir sa position ou d'engager l'intimé à d'autres conditions plus favorables pour lui que celles proposées dans la modification du contrat. Il s'ensuit que l'opposition est valable. 4. 4.1. L'appelante conteste que le licenciement de B. _____ soit abusif au sens de l'art. 336 CO. Elle soutient que, contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal, le salaire de l'intimé n'était pas le seul qui baissait avec les nouveaux contrats de travail. Elle relève également que certains témoins ont admis que la situation s'était améliorée avec les nouveaux contrats de travail, que les objectifs étaient réalisables, et que des commissions étaient versées en plus du salaire. Elle soutient en outre qu'elle avait bien des difficultés économiques liées au Covid, ce qui ressort de la lettre de licenciement et qui a été confirmé par courriel ainsi que par l'administrateur de l'appelante. Elle précise en outre qu'elle a certes engagé trois nouvelles personnes dans l'année qui a suivi le licenciement, mais après avoir eu l'assurance qu'il n'y aurait pas de nouvelles fermetures en raison du Covid, puisque la société rencontrait des difficultés économiques à cause du Covid. Ainsi, l'appelante soutient que le congé n'est pas abusif et qu'aucune indemnité n'est due à l'intimé.

Tribunal cantonal TC Page 8 de 16 L'intimé estime quant à lui que c'est à juste titre que le Tribunal a retenu l'existence d'un licenciement abusif. Il allègue que c'est l'administrateur de l'appelante qui a déclaré que son salaire était le seul qui baissait avec la modification des contrats. De plus, il relève que pour atteindre ce meilleur niveau de salaire selon le nouveau contrat, son investissement devait être plus important. Or, selon plusieurs témoins entendus, ces bonus n'ont jamais été atteints par personne. L'intimé allègue encore que les preuves offertes par l'appelante à l'appui des prétendues difficultés économiques qu'elle aurait

subies ne sont étayées que par des déclarations orales ou écrites des organes de l'appelante ou du mandataire de celle-ci et ont été établies aux fins du présent litige et n'ont donc aucune valeur probante. Il estime que c'est à juste titre que le Tribunal a retenu que l'appelante avait échoué à apporter la preuve de difficultés économiques ou d'un quelconque besoin de restructuration, les témoins entendus ayant en outre déclaré qu'ils n'avaient pas eu connaissance des difficultés économiques alléguées. Il souligne par ailleurs qu'il avait bénéficié de deux augmentations successives de son salaire mensuel de CHF 250.-, ce qui confirme que l'entreprise se portait bien. De plus, l'administrateur de l'appelante a admis que trois collaborateurs avaient été engagés en septembre 2021. Enfin, l'intimé relève qu'en tout état de cause, même si les faits retenus par les premiers juges devaient être rectifiés dans le sens demandé par l'appelante, cela ne conduirait pas à remettre en cause le caractère abusif du licenciement car le congé-modification est abusif lorsque la modification contractuelle envisagée doit prendre effet avant l'échéance du délai de résiliation, ce qui était le cas en l'espèce. 4.2. Aux termes de l'art. 335 CO, le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties et la partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande. En droit suisse du travail prévaut la liberté de la résiliation, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO; ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 514; ATF 131 III 535 consid. 4 et les références citées; arrêt TF 4A_485/2016 et 4A_491/2016 du 28 avril 2017 consid. 2.1). C'est le lieu de souligner la différence de nature existant entre la résiliation ordinaire au sens de l'art. 335 CO (qui entre ici seule en ligne de compte), que l'employeur est libre de notifier à moins que l'employé ne démontre son caractère abusif, et le congé immédiat (art. 337 CO), que l'employeur ne peut mettre en œuvre que s'il démontre l'existence d'un juste motif (arrêt TF 4A_485/2016 et 4A_491/2016 du 28 avril 2017 consid. 2.1). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation (ordinaire) est abusive; cette liste n'est toutefois pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances, en application de l'art. 2 al. 2 CC. Il faut cependant que ces autres situations apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés par l'art. 336 CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1; arrêt TF 4A_485/2016 et 4A_491/2016 du 28 avril 2017 consid. 2.2). Il n'existe toutefois que peu de place pour invoquer la règle générale de l'abus de droit (ATF 123 III 246 / JdT 1998 I 300; ATF 121 III 60 / JdT 1996 I 47). L'interdiction de l'abus de droit au sens de l'art. 2 al. 2 CC réprime bien davantage que de simples chicanes; elle ne suppose en revanche pas que celui qui abuse de son droit ait l'intention de nuire ni que le procédé utilisé soit lui-même immoral (ATF 131 III 535 consid. 4.2; arrêt TF 4A_485/2016 et 4A_491/2016 du 28 avril 2017 consid. 2.2). L'art. 336 CO a pour but de mettre en place une certaine balance des intérêts (ATF 131 III 535 consid. 4.2). Il n'incombe pas à l'ordre juridique de sanctionner tout comportement un peu « cavalier ».

Tribunal cantonal TC Page 9 de 16 Dans ce contexte, la manière dont le congé est donné peut le faire apparaître comme abusif. Même lorsque le motif de la résiliation est en soi légitime, celui qui exerce son droit de mettre fin au contrat doit agir avec des égards (ATF 132 III 115 consid. 2.2). Il doit faire usage de son droit avec modération. En particulier, il ne peut jouer un jeu faux et caché qui serait une violation crasse du principe de la bonne foi (ATF 132 III 115 consid. 2.2). Une violation grossière du contrat, notamment une atteinte grave de la personnalité dans le cadre d'une résiliation, peut rendre celle-ci abusive. Il faut

considérer en particulier qu'en vertu de l'art. 328 CO, l'employeur a l'obligation de respecter et de protéger les droits de la personnalité de son employé. Il doit s'abstenir de toute atteinte aux droits de la personnalité qui n'est pas justifiée par le contrat et doit également les protéger contre des atteintes de la part de supérieurs, de collègues ou de tiers. Cette obligation est le corollaire du devoir de fidélité de l'employé (art. 321a CO; ATF 132 III 115 / JdT 2006 I 152 consid. 2.2 et les références citées). Si l'employeur porte une grave atteinte aux droits de la personnalité du travailleur dans le contexte d'une résiliation, celle-ci doit être considérée comme abusive; un comportement simplement inconvenant ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas (ATF 132 III 115 consid. 2.1-2.3; 131 III 535 consid. 4.2; ATF 136 III 513 consid. 2.3; arrêt TF 4A_485/2016 et 4A_491/2016 du 28 avril 2017 consid. 2.2.2; FAVRE/MUNOZ/TOBLER, *Le contrat de travail*, Code annoté, 2e éd. 2010, art. 336 CO n. 1.5). L'appréciation du caractère abusif d'un licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances du cas d'espèce (ATF 132 III 115 / JdT 2006 I 152 consid. 2.5 et les références citées). Lorsque la résiliation par une partie est fonction du refus par l'autre partie d'accepter une modification des conditions de travail, on est en présence d'un congé-modification ("Änderungskündigung"). Le congé-modification au sens étroit se caractérise par le fait qu'une partie résilie le contrat, mais accompagne sa déclaration de l'offre de poursuivre les rapports de travail à des conditions modifiées. En revanche, dans le congé-modification au sens large, les deux actes juridiques ne sont pas immédiatement couplés. En effet, une partie reçoit son congé parce qu'elle n'a pas accepté une modification des obligations contractuelles (ATF 123 III 246 consid. 3). En principe, le congé-modification n'est pas abusif, mais il peut l'être dans certaines circonstances, si l'employeur a proposé des modifications appelées à entrer en vigueur avant l'expiration du délai de résiliation, s'il utilise la résiliation comme un moyen de pression pour imposer au travailleur une modification injustifiée - par exemple des clauses contractuelles moins favorables sans motifs économiques liés à l'exploitation de l'entreprise ou aux conditions du marché -, si le congé est donné parce que l'employé refuse de conclure un nouveau contrat qui viole la loi, la convention collective ou le contrat-type applicable ou encore si l'employeur exploite la violation de ses obligations contractuelles de protection envers l'employé pour proposer à celui-ci une modification des conditions de travail très défavorables (ATF 125 III 70 consid. 2a; 123 III 246 consid. 3b et 4a; arrêts TF 4A_166/2018 du

E. 20

mars 2019 consid. 3.2 et arrêt TF 4A_194/2011 du 5 juillet 2011 consid. 6.1 ; arrêt TF 40.282/2006 du 1er mars 2007 et les réf. citées). En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif, sous réserve de l'exception de l'art. 336 al. 2 let. b CO. Il n'existe aucune présomption légale selon laquelle la résiliation serait abusive lorsque sa motivation donnée en application de l'art. 335 al. 2 CO est fautive, incomplète ou manquante (ATF 121 III 60 consid. 3b et c). La jurisprudence a toutefois tenu compte des difficultés qu'il peut y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui donne le congé. Le juge peut ainsi présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de «preuve par indices». De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre

Tribunal cantonal TC Page 10 de 16 issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1; arrêts TF 4A_217/2016 du 19 janvier 2017 consid. 4.1 et 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.2). Ainsi, la simple vraisemblance d'un abus ne suffit pas. La vraisemblance des faits permettant de retenir le caractère abusif du licenciement doit être très grande, voire confiner à la certitude (FAVRE/MUNOZ/TOBLER, art. 336 n. 1.18 et les références citées). 4.3. Il est admis par les parties que l'intimé a fait l'objet d'un congé-modification, lequel n'est en soit pas abusif, mais peut l'être dans certaines circonstances. Il convient donc de déterminer si les circonstances du cas d'espèce rendent le congé-modification abusif. 4.3.1. Le nouveau contrat de travail proposé à l'intimé prévoyait « un salaire fixe plus bas et des bonus plus élevés », ce qui permet, selon l'appelante, de favoriser les performances individuelles et de les individualiser. Pour gagner plus, l'intimé devait fournir un engagement personnel plus intense (DO II 5 ad 14). Concernant le salaire fixe, cela signifiait une réduction de CHF 500.- du salaire mensuel de l'intimé (cf. bordereau de la demande, pièce 21 et 24). L'administrateur de l'appelante a déclaré : « (...) nous avons décidé de mettre tout le monde à la même enseigne avec ces nouveaux contrats. Cela avait également pour but d'éviter les jalousies. Le salaire fixe du demandeur était le seul qui baissait. Selon moi, il aurait gagné plus avec la nouvelle composante bonus » (DO II 93). On ignore si l'administrateur de l'appelante a voulu dire que c'était seulement le salaire fixe de l'intimé qui baissait, comme elle le soutient, ou s'il a voulu dire que c'était seulement le salaire de l'intimé et pas celui des autres employés qui avait baissé. Quoi qu'il en soit, cela n'a pas d'incidence puisque la procédure n'a pas permis d'établir, et l'appelante ne l'a pas démontré, ce qui aurait été simple pour elle, que d'autres salaires que celui de l'intimé ont baissé avec les nouveaux contrats. Au contraire, deux témoins entendus ont déclaré ne pas avoir eu de péjoration dans leurs conditions salariales (D._____ : DO III 52 verso ; E._____ : DO III 53 verso). Quant au témoin F._____, il a repris le poste de l'intimé quand il a été licencié et a expliqué que ses conditions salariales étaient meilleures en raison de la promotion mais qu'elles étaient moins bonnes que ce qu'elles auraient été avant la modification des contrats dans l'entreprise (DO III 56). G._____, également témoin, a déclaré qu'elle n'avait pas été soumise à une modification de son contrat de travail (DO III 57). H._____ a démissionné et a quitté l'appelante en mai 2021 de sorte qu'il n'a pas été impacté par la modification des contrats (DO III 58). Concernant la part variable du salaire, soit le bonus, l'intimé avait, selon l'appelante, la perspective de gagner plus en fournissant un « engagement personnel plus intense » (cf. bordereau de la demande, pièce 34 ; DO II 5 ad 14). Cela se traduisait, en particulier, par une augmentation du temps de travail de 44 à 45 heures par semaine (cf. bordereau du demandeur, pièces 3 et 24). A ce sujet, H._____ a déclaré : « C'est clair, il fallait s'investir » (DO III 58). En outre, le contrat de travail de l'intimé, signé en 2019, prévoyait déjà la possibilité de percevoir des bonus dépendant de la performance (cf. bordereau de la demande, pièces 4 et 5). Or, il n'a jamais réussi à atteindre les objectifs fixés et n'a jamais perçu aucun bonus (DO I 36 ; DO II 4 ad 10) et n'était pas le seul dans ce cas. En effet, les conditions fixées pour avoir droit au versement du bonus étaient vraisemblablement irréalisables puisqu'aucun des employés entendus n'en a perçus. Le témoin D._____ n'en a jamais touchés que ce soit sous l'empire de l'ancien contrat ou du nouveau (DO III 53). Le témoin I._____ a déclaré qu'elle n'en avait pas (DO III 55). S'agissant de F._____, il a déclaré que « les objectifs à atteindre en tant que responsable de région étaient difficiles à atteindre » et qu'il ne les avait personnellement jamais atteints car le temps qu'il avait passé dans l'entreprise était

une période de restructuration et son équipe venait d'être recrutée (DO III 56). F. _____ a par ailleurs expliqué qu'il ne pensait pas qu'à moyen ou long terme le nouveau contrat

Tribunal cantonal TC Page 11 de 16 (soit le poste de l'intimé qu'il a repris avec les nouvelles conditions salariales) était intéressant pour lui car le salaire fixe était plus bas et les objectifs à atteindre étaient incertains dans leurs atteintes (DO 56 III verso). Quant aux commissions mentionnées par les témoins D. _____ et I. _____ (DO III 53 et 55), il ne ressort pas du dossier à combien elles se chiffraient et l'appelante ne prétend pas qu'il était prévu dans le nouveau contrat que l'intimé en perceive. Ainsi, en diminuant le montant du salaire fixe de l'intimé de CHF 500.- par mois et en demandant un investissement personnel plus intense dans le but d'obtenir des bonus irréalisables, il ne fait aucun doute que les nouvelles conditions contractuelles étaient défavorables à l'intimé par rapport à celles en vigueur au moment du congé-modification. 4.3.2. En outre, l'appelante a justifié le licenciement de l'intimé par des difficultés économiques. Or, hormis ses propres allégués et les déclarations de son administrateur, l'appelante n'a pas apporté le début d'une preuve, par exemple en produisant ses comptes, des difficultés économiques qu'elle prétend avoir rencontrées en 2020 et 2021 suite au Covid. Aucun élément objectif et concret au dossier ne tend à confirmer les affirmations de l'appelante à ce sujet. Au contraire, et comme l'a retenu le Tribunal, après le licenciement de l'intimé, l'un des employés de l'appelante a été promu à son poste et trois nouvelles personnes ont été engagées en septembre 2021, soit 6 mois à peine après le licenciement de l'intimé (DO II 92 verso), ce qui laisse plutôt à penser que l'entreprise se développait favorablement. De plus, les témoins entendus, même s'ils n'avaient certes pas une position dirigeante dans l'entreprise, ont déclaré qu'ils n'avaient pas eu connaissance des difficultés économiques alléguées (E. _____ : DO III 54 ; G. _____ : DO III 57 verso ; H. _____ : DO III 58). Par ailleurs, l'intimé avait bénéficié d'une augmentation de son salaire mensuel de CHF 250.- dès septembre 2020 et de CHF 250.- supplémentaires dès janvier 2021 (DO I 36, all. 9 ; pièces 8 à

E. 23

du bordereau de la demande), soit durant la période du Covid où l'appelante prétend avoir rencontré des difficultés économiques, ce qui tend plutôt à démontrer que l'entreprise se portait bien. 4.3.3. Partant, il ressort de ces éléments que l'appelante a bien tenté d'imposer à l'intimé, par la menace d'un licenciement, un nouveau contrat de travail contenant des clauses contractuelles moins favorables que celles prévues dans son contrat de travail en vigueur jusqu'alors, sans motifs économiques liés à l'exploitation de l'entreprise ou aux conditions du marché, ce qui constitue un licenciement abusif. 4.3.4. Par surabondance, comme l'a constaté le Tribunal, le congé-modification est également abusif lorsque la modification contractuelle envisagée doit prendre effet avant l'échéance du délai de résiliation, ce qui était le cas en l'espèce puisque le nouveau contrat devait initialement entrer en vigueur le 15 avril 2021 (cf. bordereau de la demande, pièce 24), alors que le délai de résiliation arrivait à échéance le 31 mai 2021 (cf. bordereau de la demande, pièces 33 et 34). Partant, c'est à juste titre que le Tribunal a qualifié le licenciement de l'intimé d'abusif. 5. 5.1. L'appelante conteste subsidiairement le montant de l'indemnité allouée à l'intimé, correspondant à trois mois de salaire. Elle estime qu'elle devrait être condamnée au versement d'une indemnité équivalente à un mois du salaire moyen de la dernière année de travail (CHF 5'791.65) de l'intimé. Elle soutient, d'une part, que les premiers juges n'ont pas pris en compte certains critères qui auraient plaidé en faveur d'une indemnité moins élevée (âge du travailleur; difficultés de réinsertion de celui-ci ; durée des rapports de

travail) et, d'autre part, qu'il convenait de faire une moyenne des salaires de la dernière année de service de l'employé pour fixer le salaire déterminant étant donné qu'il a varié.

Tribunal cantonal TC Page 12 de 16 De son côté, l'intimé considère que le Tribunal a procédé à une appréciation exhaustive des circonstances et relève que l'indemnité ne s'élève qu'à la moitié de l'indemnité maximale prévue par l'art. 336a al. 2 CO, malgré la gravité des circonstances entourant la résiliation. De plus, il soutient qu'il est conforme à la jurisprudence de se fonder sur son dernier salaire pour fixer le montant de l'indemnité. Quoiqu'il en soit, il allègue que l'indemnité ne doit pas nécessairement correspondre au montant précis d'un ou de plusieurs mois de salaire. Partant, il estime que le jugement doit également être confirmé sur ce point.

5.2. La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre partie une indemnité (art. 336a al. 1 CO), qui ne peut dépasser l'équivalent de six mois du salaire du travailleur; le juge fixe celle-ci en tenant compte de toutes les circonstances (art. 336a al. 2 CO). Le salaire déterminant est le salaire brut, auquel s'ajoutent les autres prestations de l'employeur revêtant un caractère salarial, comme le treizième salaire. Il convient de se fonder sur le salaire du dernier mois ou, lorsque le salaire est variable, sur la moyenne des salaires de la dernière année (arrêt 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 3.2.1. et les références citées ; DUNAND in Commentaire du contrat de travail, art. 336a n. 11 et les références citées). En outre, l'indemnité, qui s'élève au maximum à six mois de salaire (art. 336a al. 2 CO), ne doit pas nécessairement correspondre au montant précis d'un ou de plusieurs mois de salaire : elle peut être déterminée librement par le juge, dans les limites de l'art. 336a CO (DUNAND in Commentaire du contrat de travail, art. 336a n. 21 et la référence citée). L'indemnité prévue à l'art. 336a CO a une double finalité, punitive et réparatrice, quand bien même elle ne consiste pas en des dommages-intérêts au sens classique. Elle est en effet due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage; revêtant un caractère sui generis, elle s'apparente à une peine conventionnelle (arrêt 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 3.2.1. et les références citées). Le juge fixe l'indemnité en équité (art. 4 CC). Il doit notamment tenir compte de la gravité de la faute de l'employeur, d'une éventuelle faute concomitante du travailleur, de la manière dont s'est déroulée la résiliation, de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur licencié, de la durée des rapports de travail, de leur étroitesse, des effets économiques du licenciement, de l'âge du travailleur, d'éventuelles difficultés de réinsertion dans la vie économique et de la situation économique des parties (arrêt 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 3.2.2. et les références citées). Le montant de l'indemnité est fixé librement par le juge, en vertu d'un pouvoir d'appréciation que le Tribunal fédéral ne revoit qu'avec réserve (arrêt 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 3.2.3).

5.3. 5.3.1. En l'occurrence, le 16 mars 2021, C._____ a transmis à l'intimé un nouveau contrat de travail daté du 15 mars 2021, pour validation et signature de celui-ci, dont l'entrée en vigueur était prévue le 15 avril suivant, soit avant la fin du délai de congé contractuel qui était de deux mois pour la fin d'un mois. Le 19 mars 2021, après s'être renseigné auprès de sa protection juridique, l'intimé a fait savoir qu'il n'acceptait pas les nouvelles conditions du contrat, en particulier la baisse de son salaire fixe, dès lors qu'elles lui étaient défavorables. L'intimé ayant refusé de signer le nouveau contrat, l'appelante l'a licencié, par courrier remis lors de cet entretien, en prétextant un motif économique, alors qu'il n'en était rien. L'appelante n'a pas laissé d'autres choix à l'intimé ; la résiliation de son contrat était un moyen de pression pour lui imposer des clauses contractuelles moins favorables, sans motifs économiques, et il ne s'agissait à l'évidence pas d'une proposition de congé-modification maladroite, comme le soutient l'appelante. De plus, cette dernière a

tenté de

Tribunal cantonal TC Page 13 de 16 résilier le contrat sans respecter le délai de congé prévu par le contrat. C'est seulement quand l'intimé, par l'intermédiaire de son avocate, a fait savoir à son employeur que ce délai était erroné que ce dernier l'a rectifié au 31 mai 2021. Finalement, lors de l'entretien du 19 mars 2021, l'appelante a fait contresigner à l'intimé une convention de fin des rapports de travail pour solde de tout compte, contraire à l'art. 341 CO, et sans qu'aucun délai de réflexion n'ait été laissé à l'employé pour la signer. L'intimé n'a pour sa part commis aucune faute, ce que ne prétend du reste pas l'appelante. Suite au licenciement, l'intimé, qui était alors âgé de 41 ans et travaillait depuis un peu moins de 20 mois pour l'appelante, a retrouvé le mois suivant son licenciement un nouvel emploi dans le même domaine et dans la même région, de sorte qu'il n'a pas subi de répercussion financière négative. Concernant la durée du contrat, une durée particulièrement courte ne saurait servir d'argument pour réduire l'indemnité (ATF 123 III 246 consid. 6a p. 256). En outre, l'appelante ne peut rien tirer en sa faveur des affaires qu'elle cite comme exemples d'indemnités. En effet, pour trois d'entre elles les circonstances du licenciement divergent totalement de celles du cas d'espèce. Pour la dernière (arrêt TF 4A_194/2011 du 5 juillet 2011, consid. 7.3.), il s'agit également d'un congé-modification abusif pour lequel une indemnité de deux mois de salaire a été octroyée, mais dont la situation se distingue de celle du cas d'espèce en ce sens que l'employeur n'avait pas commis les graves manquements qui sont reprochés à l'appelante. En effet, dans ce cas, la durée des rapports de travail avait été relativement brève et les conséquences économiques du congé n'avaient pas été importantes pour l'employé qui avait rapidement trouvé un autre emploi, mais la manière dont le congé avait été signifié était assez inélégante, l'employeur jouant sur le tableau du droit du travail (délai) et du droit des sociétés (absence du droit à une protection sociale ; arrêt précité, consid. 7.3.). Aussi, l'appréciation des différents critères pris en compte dans ces situations, en ce qu'elles peuvent avoir de comparable, ne laisse pas apparaître l'atteinte comme étant fondamentalement plus grave dans les cas cités par l'appelante, étant rappelé que le Tribunal dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour fixer le montant de l'indemnité. Compte tenu de ces différents critères, la Cour considère qu'une indemnité de trois mois de salaire, telle que fixée par le Tribunal, qui correspond à la moitié de l'indemnité maximale, est adéquate et tient compte équitablement du préjudice subi par l'employé en raison du licenciement abusif. 5.3.2. Concernant le montant du salaire, celui-ci n'était pas variable. L'intimé avait bénéficié de deux augmentations successives mais son salaire mensuel était fixé (hors bonus), à CHF 6'000.- brut, depuis le 1er janvier 2021. Il ne se justifie dès lors pas de faire une moyenne des salaires de la dernière année, comme le soutient l'appelante. Ainsi, c'est à juste titre que le Tribunal a fixé le salaire à CHF 6'000.- dès lors qu'il s'agit du dernier salaire de l'employé. Quoiqu'il en soit, l'indemnité ne doit pas nécessairement correspondre à un montant précis d'un ou plusieurs mois de salaire et peut être déterminée librement par le juge, dans les limites de l'art. 336a CO. 6. 6.1. L'appelante conteste la répartition des frais de première instance. Elle estime qu'ils auraient dû être répartis selon le sort de la cause, à savoir 7/10 à la charge du demandeur et 3/10 à sa charge. Elle relève que le demandeur s'est vu débouté sur deux conclusions (heures supplémentaires et RHT) et que seule une conclusion a été partiellement admise (indemnité pour licenciement abusif : par moitié).

Tribunal cantonal TC Page 14 de 16 L'intimé estime pour sa part que la répartition des frais tient compte équitablement du sort de la cause. 6.2. A teneur de l'art. 106 al. 1 CPC, les frais

– soit les frais judiciaires et les dépens (art. 95 al. 1 CPC) – sont mis à la charge de la partie succombante. Lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, les frais sont répartis selon le sort de la cause (art. 106 al. 2 CPC). L'art. 106 al. 2 CPC confère au juge un large pouvoir d'appréciation. Il peut en particulier prendre en compte l'importance des conclusions sur lesquelles gagne une partie dans l'ensemble du litige (arrêt TF 4A_54/2018 du 11 juillet 2018 consid. 5.1), comme le fait qu'une partie gagne sur une question de principe, mais non sur la quotité (arrêt TF 4A_207/2015 du 2 septembre 2015 consid. 3.1, publié in RSPC 2015 p. 484). Le poids accordé aux conclusions tranchées, peut, de cas en cas, être apprécié selon différents critères, par exemple selon leur importance respective dans le litige ou par rapport à ce qui a été alloué ou selon le travail occasionné (arrêt TF 5D_108/2020 du 28 janvier 2021 consid. 3.2; arrêt TF 5A_5/2019 du 4 juin 2019 consid. 3.3.1). Au vu de la diversité des critères, il n'y a pas qu'une seule solution qui soit conforme au droit fédéral (arrêt TF 4A_511/2015 du 9 décembre 2015 consid. 2.2). Selon l'art. 107 al. 1 CPC, le tribunal peut s'écarter des règles générales de répartition de l'art. 106 CPC – qui fait dépendre la répartition du sort de la cause – et répartir les frais selon sa libre appréciation pour tenir compte de circonstances particulières. La loi accorde au tribunal une certaine marge de manœuvre en lui permettant de statuer en équité dans les cas où des circonstances particulières rendent la répartition des frais selon le sort de la cause inéquitable. A cet égard, des cas-types ont été consacrés à l'art. 107 al. 1 let. a à f CPC (ATF 139 III 33 consid. 4.2; arrêt TF 4A_535/2015 du 1er juin 2016 consid. 6.4.1). Le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation, non seulement dans la manière de répartir les frais, mais déjà lorsqu'il s'agit de déterminer s'il veut s'écarter des règles générales prescrites à l'art. 106 CPC (ATF 139 III 358 consid. 3). L'art. 107 CPC, en tant qu'exception, doit cependant être appliqué restrictivement et seulement en cas de circonstances particulières et ne doit pas avoir pour conséquence de vider le principe de l'art. 106 CPC de son contenu (ATF 143 III 106 consid. 4.2.5; arrêt TF 5D_69/2017 du 14 juillet 2017 consid. 3.3.1; arrêt TF 1C_350/2016 du 2 février 2017 consid. 2.3.2). Vu le caractère de Kann- Vorschrift de l'art. 107 CPC, la justification de la dérogation est qu'une répartition en fonction du sort de la cause serait inéquitable (arrêt TF 5A_140/2019 du 5 juillet 2019 consid. 5.1.2). Le tribunal peut ainsi s'écarter des règles générales et répartir les frais selon sa libre appréciation lorsque le demandeur obtient gain de cause sur le principe de ses conclusions mais non sur leur montant, celui-ci étant tributaire de l'appréciation du tribunal ou difficile à chiffrer (art. 107 al. 1 let. a CPC). Une répartition en équité selon cette disposition suppose une victoire sur le principe et non sur des points accessoires (arrêt TF 5A_104/2012 du 11 mai 2012 consid. 4.4.1, publié in RSPC 2012 p. 404). Il ne s'agit que d'une faculté pour le juge, réservée aux cas où il lui apparaît que le montant dû était notamment difficile à chiffrer (arrêt TF 4A_226/2013 du 7 octobre 2013 consid. 6.2, publié in RSPC 2014 p. 19). Pour que l'art. 107 al. 1 let. a CPC soit applicable, il faut qu'on n'ait pas pu attendre du demandeur qu'il limite d'emblée ses prétentions au montant auquel il avait droit parce que celui-ci était difficile à chiffrer ou dépendait de l'appréciation du tribunal, par exemple une indemnité équitable en tort moral ou en droit du travail (arrêt TF 5A_140/2019 du 5 juillet 2019 consid. 5.1.2). La décision sur la répartition des frais relève du pouvoir d'appréciation du juge. En conséquence, l'instance cantonale supérieure n'en revoit l'exercice qu'avec retenue. Elle ne peut intervenir que si le premier juge a abusé de son pouvoir d'appréciation, en se référant à des critères dénués de pertinence ou en ne tenant pas compte d'éléments essentiels, ou lorsque la décision, dans son

Tribunal cantonal TC Page 15 de 16 résultat, est manifestement inéquitable ou heurte de manière choquante le sentiment de la justice (arrêt TF 5A_140/2019 du 5 juillet 2019 consid. 5.1.3). 6.3. En l'espèce, le demandeur avait conclu au versement d'une indemnité totale de CHF 36'000.- (6 x CHF 6'000.- correspondant à son dernier salaire brut) plus intérêts à 5% l'an dès le 31 mai 2021 au titre de licenciement abusif. Le Tribunal a admis le licenciement abusif dans son principe et a octroyé une indemnité de CHF 18'000.-, plus intérêts, à l'employé. Il a également admis la conclusion tendant à la délivrance d'un nouveau certificat de travail rectifié. En revanche, le Tribunal n'a pas alloué à l'employé l'indemnité de CHF 12'183.35 qu'il requérait à titre d'heures supplémentaires, ni le paiement du montant CHF 445.20 pour la différence de salaire (RHT). De son côté, l'employeur avait conclu au rejet intégral des prétentions. Ainsi, l'employé a eu gain de cause sur le principe du licenciement abusif, qui constituait le point principal du litige, et sur la rectification du certificat de travail. Il n'a certes pas obtenu le montant total de l'indemnité qu'il requérait à titre d'indemnité pour le licenciement abusif. Ce montant est toutefois tributaire du large pouvoir d'appréciation du juge et difficile à chiffrer. Partant, l'autorité précédente pouvait, en application de l'art. 107 al. 1 let. a CPC, s'écarter des règles générales et répartir les frais selon sa libre appréciation et non uniquement en fonction du montant des conclusions, contrairement à ce que soutient l'appelante. Dans ces circonstances, le Tribunal n'a pas excédé son pouvoir d'appréciation en répartissant les frais judiciaires par moitié et en faisant supporter à chaque partie ses propres dépens. 7. 7.1. Pour la procédure d'appel, les frais doivent également être fixés conformément aux art. 106 ss CPC. Ils comprennent, d'une part, les frais judiciaires dus à l'Etat par un émolument forfaitaire de décision (art. 95 al. 2 let. b CPC; art. 124 LJ; art. 10 s. et 19 RJ) et, d'autre part, les dépens, fixés en l'occurrence de manière détaillée (art. 65 RJ). Compte tenu de l'issue de l'appel, les frais sont mis à la charge de l'appelante. 7.2. 7.2.2. Ils comprennent les frais judiciaires, qui sont fixés forfaitairement à CHF 3'000.-, et seront prélevés sur l'avance de frais effectuée par l'appelante le 27 juin 2024. 7.2.3. Selon l'art. 105 al. 2 CPC, le tribunal fixe les dépens selon le tarif cantonal. L'art. 63 al. 3 RJ dispose qu'en cas de fixation détaillée, comme en l'espèce, l'autorité tiendra compte notamment du temps nécessaire à la conduite du procès dans des circonstances ordinaires ainsi que des intérêts en jeu. Le tarif horaire est de CHF 250.- (art. 65 RJ) avec majoration en fonction de la valeur litigieuse lorsqu'elle est supérieure ou égale à CHF 42'000.- (art. 66 RJ). A défaut d'une indication particulière sur la liste de frais, sont admises la correspondance et les conférences utiles et en relation directe avec un acte de la procédure (mémoires, séances), qui sortent d'une simple gestion administrative du dossier : la correspondance et les communications téléphoniques nécessaires à la bonne conduite du procès donnent exclusivement droit à un paiement forfaitaire maximal de CHF 500.-, voire exceptionnellement de CHF 700.- (art. 67 RJ). Selon l'art. 68 RJ, les débours nécessaires à la conduite du procès sont remboursés au prix coûtant, hormis pour les frais de copie, de port et de téléphone qui sont fixés forfaitairement à 5 % de l'indemnité de base sans majoration (art. 68 al. 2

Tribunal cantonal TC Page 16 de 16 RJ). Le taux de la TVA est de 7.7 % pour les opérations antérieures au 1er janvier 2024 et de 8.1% pour les opérations postérieures à cette date (art. 25 al. 1 LTVA). Pour la procédure d'appel, sur la base de la liste de frais produite le 13 septembre 2024, la Cour fait globalement droit aux prétentions de Me Estelle Chanson, et retient qu'elle a consacré utilement 14.9 heures à la présente cause. En revanche, il n'y a pas lieu de majorer le taux horaire dès lors que la valeur litigieuse en appel est de CHF 18'000.- (indemnité pour licenciement abusif contestée en appel). En

effet, le certificat de travail n'est pas remis en cause en appel. Quant aux frais, ils ne sont pas pris en compte dans le calcul de la valeur litigieuse (art. 91 al. 1 CPC). Ainsi, les honoraires, calculés au taux horaire de CHF 250.-, s'élèvent à CHF 3'725.-. S'y ajoutent les débours, par CHF 186.25 (5 %), et la TVA (8,1%), par CHF 316.80. Par conséquent, les dépens de l'intimé pour la procédure d'appel sont fixés à CHF 4'228.05, TVA par CHF 316.80 incluse. la Cour arrête : I. L'appel est rejeté. Partant, le jugement du Tribunal des prud'hommes de l'arrondissement de la Gruyère du

E. 27

février 2024 est confirmé. II. Les frais de la procédure d'appel sont mis à la charge de A. _____ SA. Les frais judiciaires dus à l'Etat sont fixés forfaitairement à CHF 3'000.- et seront prélevés sur l'avance de frais du même montant effectuée le 27 juin 2024. Les dépens de B. _____ sont fixés, sur la base de la liste de frais de son mandataire, à CHF 4'228.05, TVA par CHF 316.80 incluse. III. Notification. Cet arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile au Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent sa notification. La qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 72 à 77 et 90 ss de la loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF). L'acte de recours motivé doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14. Fribourg, le 10 octobre 2024/say
La Présidente La Greffière-rapporteure

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