

GE_GERICHTE C/14602/2006 vom 3. Oktober 2007

GE Cour de justice, 2007-10-03, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_14602_2006

FR: GE_GERICHTE C/14602/2006 du 3 octobre 2007

IT: GE_GERICHTE C/14602/2006 del 3 ottobre 2007

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; COMMERCE ET INDUSTRIE; DENRÉE ALIMENTAIRE; REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS; CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL ; RÉSILIATION ABUSIVE; ABUS DE DROIT; RENVERSEMENT DU FARDEAU DE LA PREUVE; INDEMNITÉ(EN GÉNÉRAL) | La Cour annule le jugement du Tribunal qui avait retenu que le licenciement de T n'était pas abusif, celui-ci ne pouvant plus être considéré comme le représentant élu des travailleurs, en raison du vide conventionnel existant depuis l'échéance de la CCT d'entreprise. En effet, bien que T ait été licencié à une date où il ne faisait plus partie, au sens strict, de la commission paritaire professionnelle prévue par la CCT, il était toujours un représentant désigné par UNIA pour négocier une nouvelle CCT. A ce titre, il bénéficiait de la protection des art. 2 al. 2 CC et 12 de la loi fédérale sur la participation. Selon le renversement du fardeau de la preuve prévu par l'art. 336 al. 2 let. b, E devait donc établir qu'elle avait un motif justifié de résiliation. Or, elle n'a pas apporté la preuve que le licenciement de T reposait sur les raisons purement économiques invoquées à l'appui du congé. Dans ces circonstances, le licenciement doit être qualifié d'abusif. La cour alloue à T une indemnité équivalant à trois mois de salaire. | CC.2.al2; CO.336.al2.letb; CO.336a; Loi sur la participation.12

Erwägungen

E. 1

Déposé selon la forme et le délai prescrits par l'article 56 de la Loi sur la juridiction des Prud'hommes (LJP), l'appel est formellement recevable.

E. 2

L'appelant réclame enfin fr. 30'300.- à titre d'indemnité pour licenciement abusif. Il invoque l'application de l'article 336 alinéa 1 lettres b CO.

E. 2.1

Selon l'art. 336b, la partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les articles 336 et 336a doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé (al. 1), si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption (al. 2).

E. 2.2

En l'espèce, les conditions de forme exigées par l'art. 336b CO ont été respectées par l'appelant, puisque ce dernier a contesté son congé - signifié le 15 février 2006 avec effet au

31 mai 2006 et qu'il a déposé sa demande en justice dans le délai de 180 jours, soit le 13 juin 2006 .

E. 2.3

Selon le principe énoncé à l'art. 335 al.1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Ce droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat (ATF 127 III 88) est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). L'art. 336 CO contient une énumération exemplaire, et non exhaustive, des situations de fait considérées comme des résiliations abusives. Le fardeau de la preuve du caractère abusif de la résiliation incombe à la partie dont le contrat a été résilié (art. 8 CC ; ATF 121 III 60 , JT 1986 I 47 , 49). L'énumération prévue dans la loi n'est pas exhaustive (cf. ATF 125 III 70 consid. 2a; 123 III 246 consid. 3b). Elle concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit et en aménage les conséquences juridiques pour le contrat de travail. D'autres situations constitutives de congé abusif sont donc ainsi admises par la pratique (REHBINDER/PORTMANN, Commentaire bâlois, N 22 ss ad art. 336 CO). Elles doivent toutefois comporter une gravité comparable aux cas expressément mentionnés à l'art. 336 CO (arrêt 4C.174/2004 précité, consid. 2.1 et les arrêts cités). L'abus de la résiliation peut découler non seulement des motifs du congé, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit (ATF 118 II 157 consid. 4b/bb p. 166 confirmé in ATF 125 III 70 consid. 2b). Lorsqu'une partie résilie de manière légitime un contrat, elle doit exercer son droit avec des égards. Elle ne peut en particulier jouer un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi (ATF 125 III 70 consid. 2b; 118 II 157 consid. 4b/cc p. 167). Il faut souligner que 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 (MAYER-MALY, Commentaire bâlois, éd. 1996, N 8 ad art. 2 CC). Il peut ainsi y avoir abus de droit en cas de disproportion évidente des intérêts en présence, en particulier lorsque la norme applicable a justement pour but de mettre en place une certaine balance des intérêts (Merz, Commentaire bernois, N 371 ss ad art. 2 CC). Tel est le cas de l'art. 336 CO, dès lors que la résiliation abusive du contrat de travail exprime une limitation légale à la liberté contractuelle de celui qui met fin au contrat, afin de protéger le cocontractant qui a, pour sa part, un intérêt au maintien de ce même contrat (VISCHER, Commentaire zurichois, N 2 ad art. 336 CO). L'idée sous-jacente est avant tout d'offrir une protection sociale au salarié licencié abusivement, dès lors que la protection du congé n'a pas de portée pratique pour l'employeur (Vischer, op. cit., N 4 ad art. 336 CO; REHBINDER, Commentaire bernois, N 3 ad art. 336 CO). Hormis les cas de disproportion des intérêts, l'abus peut aussi résulter de l'exercice d'un droit contrairement à son but (BAUMANN, Commentaire zurichois, N 354 ad art. 2 CC; Merz, Commentaire bernois, N 316 ad art. 2 CC). Pour déterminer quel est le but poursuivi par une disposition légale, il convient notamment de tenir compte des intérêts protégés. Chacun peut s'attendre à ce que les droits dont il doit supporter l'exercice n'aillent pas à l'encontre du but visé par la disposition légale qui les met en œuvre (MERZ, op. cit., N. 51 ad art. 2 CC; MEIER-HAYOZ, Commentaire bernois, N 192 ss ad art. 1 CC). Sous cet angle également, l'intérêt légitime du salarié au maintien du contrat doit donc être pris en compte lors de l'examen du caractère abusif du congé donné par l'employeur.

E. 3

L'appelant fait valoir que le congé est abusif pour avoir été donné en violation de l'article 336 al. 2 lit. b CO.

E. 3.1

Cette disposition protège le travailleur qui est membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise (ZOSS, *La résiliation abusive du contrat de travail*, Lausanne, 1997, p. 238), de manière à ce qu'il puisse exercer son mandat de la manière la plus efficace possible (NORDMANN, *Die missbräuchliche Kündigung im schweizerischen Arbeitsvertragsrecht*, Helbing & Lichtenhahn, 1998, p. 130). La période de protection s'étend de l'instant où le travailleur est élu en qualité de représentant des travailleurs et cesse lorsque ce mandat prend fin (NORDMANN, *op. cit.*, p. 133). La durée du mandat se détermine quant à elle en fonction des conventions collectives de travail et des règlements d'entreprise pour les membres d'une commission d'entreprise et d'après le règlement de fondation ou les statuts pour les représentants des travailleurs au sein d'une institution liée à l'entreprise (ZOSS, *op. cit.*, p. 239). Un licenciement prononcé juste avant l'élection d'un travailleur comme représentant de ses collègues ou après la fin du mandat en raison de l'activité exercée antérieurement dans le cadre de la représentation des travailleurs ne tombe pas sous le coup de l'art. 336 al. 2 lit. b CO, mais devrait être considéré comme abusif, en application de l'art. 2 al. 2 CC.

E. 3.2

Constitue une commission d'entreprise ou une institution liée à l'entreprise toute commission au sein de laquelle, seul ou à plusieurs, des travailleurs accomplissent une activité de représentation de leur collègue dans l'entreprise et les institutions qui lui sont liées, par exemple : commission de négociation ou de travail, comité de sécurité, conseil de la fondation de prévoyance (BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/BRUCHEZ, *Commentaire du contrat de travail*, ad n° 10 art. 336).

E. 3.3

A teneur de l'art. 3 de la loi fédérale sur la participation, dans les entreprises occupant au moins cinquante travailleurs, ceux-ci peuvent élire parmi eux des représentants, regroupés en une ou plusieurs représentations. Aux termes de l'art. 12, l'employeur n'a pas le droit d'empêcher les représentants des travailleurs d'exercer leur mandat. Il ne doit pas défavoriser les représentants des travailleurs, pendant ou après leur mandat, en raison de l'exercice de cette activité. Cette protection est aussi étendue aux personnes se portant candidates à l'élection dans une représentation des travailleurs.

E. 3.4

C'est à l'employeur qu'il incombe d'apporter la preuve d'un motif justifié de résiliation, l'art. 336 al. 2 lit. b impliquant un renversement du fardeau de la preuve (JAR 1992 p. 234 ; STREIFF/VON KAENEL, *Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht*, 5^{ème} édition, Zurich 1993, n° 12, ad. art. 336 ; WILLER, *Droit du travail*, Berne 2002, p. 407). C'est au juge qu'il appartient d'apprécier, de cas en cas et au vu de l'ensemble des circonstances, si le licenciement était fondé sur un motif. Pendant la durée du mandat du travailleur, l'effet causal de celui-ci sur le congé est donc présumé et il incombe dès lors à l'employeur qui désire se séparer d'un travailleur membre de la commission d'entreprise d'apporter la preuve de l'existence d'un motif justifié de résiliation ainsi que la preuve que ce congé ait été effectivement donné pour ce motif-là (JAR 1998 p. 199). Est un motif justifié de résiliation celui qui, pour un employeur raisonnable et pondéré, ne permet pas d'éviter

l'ultime solution que représente le licenciement, sans pour autant qu'il suffise à justifier une résiliation immédiate (JAR 1992 P. 234 ; FAVRE / MUNOZ / TOBLER, Le contrat de travail, Code annoté, Lausanne 2001, n° 2 point 6 ad. art. 336).

E. 3.5

La jurisprudence a admis que des motifs purement objectifs tels que des difficultés économiques dans l'entreprise peuvent justifier le licenciement d'un représentant des travailleurs (RSJ 91 (1995.116 ; JU-TRAV 1993 P. 38). Le juge ne peut cependant se borner à se référer aux difficultés générales de la branche économique considérée mais doit rechercher d'office si la situation concrète de l'entreprise justifiait, à tout le moins, de manière prépondérante, une telle mesure (JAR 1996 p. 198). Un motif économique peut ainsi suffire à motiver le congé mais l'employeur devra prouver que c'est bien ce motif qui a donné lieu à la résiliation (DUC/SUBILIA, Commentaire du contrat individuel de travail, Lausanne 1998 p. 414 ; JAR 1995 p. 154). Le but de l'art. 336 al. 2 let. b CO est d'éviter que l'appartenance à une commission d'entreprise puisse donner lieu à un licenciement et non d'offrir aux militants syndicaux une protection contre les congés plus étendue que celle garantie aux autres travailleurs (DUC/SUBILIA, op. cit., p. 414). Du même avis, Aubert soutient que lorsqu'un représentant élu des travailleurs est licencié pour un motif économique, le juge pourra vérifier la justification du congé. Pour s'assurer que le motif économique ne constitue pas simplement un prétexte, il se demandera si l'employeur a effectivement supprimé le poste (AUBERT, Commentaire romand, 2003, n. 13 ad art. 336 CO). D'un avis différent, BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/BRUCHEZ soutiennent qu'un motif d'ordre économique ne peut en aucun cas constituer un motif justifié au sens de cette disposition car c'est justement dans ce cas que la représentation des travailleurs doit pouvoir jouer efficacement son rôle de défense des intérêts de l'ensemble des travailleurs victimes de restructuration. Selon ces auteurs, c'est à l'employeur qu'il appartient de trouver des solutions alternatives au licenciement d'un membre de la représentation des travailleurs (Commentaire du contrat de travail, op.cit.). Dans une jurisprudence récente, le Tribunal fédéral a précisé que l'art. 336 al. 2 lettre b CO n'interdit pas un licenciement pour des raisons économiques, dès lors que la résiliation n'a aucun lien avec l'activité de représentant élu des travailleurs. Il n'est pas nécessaire que l'employeur établisse clairement que la mauvaise marche des affaires le contraint à une restructuration. Poser une telle exigence l'empêcherait de prendre des mesures préventives face à la perspective d'une détérioration de ses affaires. L'opinion de certains auteurs, (BRUNNER/BÜHLER/-WAEBER/BRUCHEZ, op. cit., n. 10 ad art. 336 CO), qui soulignent la nécessité d'assurer une protection efficace des travailleurs en cas de difficultés économiques et excluent qu'un motif économique puisse justifier le renvoi d'un représentant élu ne peut être suivie. Une protection excessive des représentants élus pourrait se révéler préjudiciable aux autres travailleurs car l'employeur pourrait, dans certaines situations, être contraint de renoncer aux mesures les plus efficaces, si celles-ci touchaient les représentants des travailleurs et devoir procéder à la suppression d'autres emplois, qui concerneraient peut-être davantage de personnes. Le renversement du fardeau de la preuve, obligeant l'employeur à prouver qu'il avait un juste motif de résiliation, ne peut le contraindre à procéder préalablement à des mesures de restructuration au détriment d'autres travailleurs (arrêt du Tribunal fédéral du 10 juillet 2007 - 4C.89/2007). 4.1 En l'occurrence, l'appelant a été licencié le 15 février 2006, soit après la fin de la CCT. A cette date, l'appelant ne faisait plus partie, stricto sensu , de la commission paritaire professionnelle prévue par ladite convention collective et, par là, ne bénéficiait plus de la protection prévue

à l'art. 336 al. 2 let. b CO. Toutefois, l'appelant était toujours un représentant désigné par UNIA pour représenter les travailleurs de l'entreprise dans le cadre des négociations d'une nouvelle convention collective. A ce titre, il bénéficiait de la protection de l'art. 2 al. 2 CC et 12 de la loi fédérale sur la participation. Il en découle qu'il appartenait à l'intimée d'apporter la preuve que le licenciement était fondé sur un motif justifié. 4.2 Selon l'intimée, le licenciement de l'appelant se fonde sur des « raisons purement économiques » ayant entraîné la suppression du poste de appelante. Toujours selon elle, ces raisons purement économiques seraient établies par sa pièce n° 1 versée à la procédure le 3 août 2006 avec sa réponse à la demande de T_____ et par la pièce n° 6 du chargé de T_____ au Tribunal des prud'hommes. S'agissant de la pièce n° 1 de son chargé aux premiers juges, l'intimée a expliqué que ce document avait été établi par C_____ le 3 août 2006 dans le cadre de la réponse à la demande en paiement de l'appelant devant les juridictions des prud'hommes. Ce document intitulé « Evolution du chiffre d'affaires E_____ 2005-2006 » et établi sur papier sans entête, n'est ni daté ni signé. Il fait état d'une diminution du chiffre d'affaires annuel réel en 2005 et du chiffre d'affaires budgété en 2006 et des frais du personnel. Il ne donne aucune indication sur une réorganisation de l'entreprise et sur d'éventuelles mesures de réduction du personnel en 2006. S'agissant de la pièce n° 6 du chargé de l'appelant devant les premiers juges, le représentant de l'intimée, responsable du personnel, a expliqué qu'il n'en avait pas connaissance, ce document étant destiné au conseil d'administration. Il a aussi indiqué que ce document présentait « des scenarii parmi d'autres ». Ce document de trois pages, daté du 15 septembre 2005, contient, en première page, un tableau de la situation 2005/2006. La ligne « Effectif » de ce tableau mentionne pour 2005 70 collaborateurs et, pour 2006, 52 collaborateurs ce qui a amené l'appelant à considérer que l'intimée envisageait une réduction des effectifs de 18 collaborateurs. En page 3 de ce document sous la rubrique « S'adapter aux conditions du marché », il est indiqué « accentuer le redimensionnement de l'activité (Hommes, outils, méthodes, assortiment, portefeuille clients) ». S'agissant de la réorganisation de l'intimée, son représentant n'a pas été en mesure d'indiquer combien de collaborateurs ont été licenciés 2005/2006 dans le cadre de cette réorganisation et combien de collaborateurs avaient été transférés à d'autres entités du groupe. Selon son souvenir, il n'y pas eu de procédure mise en place concernant la répartition entre les départs naturels et les licenciements. Le représentant de l'intimée a aussi expliqué à la Cour que les choses étaient parfaitement claires sur la base du document versé en pièce n° 1 le 3 août 2006 : il fallait réduire les frais de personnel, une des mesures était de supprimer l'échelon hiérarchique de l'appelant. Il a encore expliqué qu'il ne connaissait pas d'autres mesures. Le représentant de l'intimée a en outre confirmé à la Cour que le document imprimé sur papier à entête de E_____ intitulé « LISTE DES TACHES – Responsable arrivage – Titulaire du poste : T_____ » versée en pièce n° 3 du chargé de T_____ au Tribunal des prud'hommes correspondait bien, à la description des tâches de T_____ au service de E_____. Tout en se déclarant ne pas être en mesure d'indiquer en quoi les tâches confiées à R_____ après le départ de T_____ différaient de celles accomplies par ce dernier, le représentant de l'intimée a soutenu que les tâches confiées à celui-là n'étaient pas les mêmes que celles confiées à celui-ci. R_____ a quant à lui indiqué devant les premiers juges qu'il accomplissait grosso modo les tâches qui figuraient sur le cahier des charges de l'appelant en précisant toutefois que c'était Q_____ qui s'occupait de la gestion des collaborateurs. Il a aussi indiqué que le poste de l'appelant n'avait pas été supprimé et que les tâches dont il s'occupait avaient été réparties entre divers collaborateurs. Il découle

de ce qui précède que l'intimée, qui avait le fardeau de la preuve, n'a pas établi de manière probante que le licenciement de l'appelant reposait sur des motifs purement économiques. La pièce n° 1, établie pour les besoins de la procédure, qui n'est au surplus ni signée, ni datée, ne saurait, comme l'a soutenu le représentant de l'intimée devant la Cour, fonder la restructuration dès lors qu'elle a été établie après le licenciement de l'appelant pour les besoins de la procédure prud'homale. Il en va de même de la pièce 6 produite par l'appelant qui, aux dires mêmes de l'intimée, ne constituait qu'un des scénarii possible. Au surplus, l'intimée n'a fourni aucun élément sur la suite qui a été donnée par son conseil d'administration à ce scénario. Il ne ressort pas explicitement de ce document qu'une restructuration de l'entreprise est envisagée. Ce document évoque vaguement l'adaptation de l'entreprise aux conditions du marché en accentuant " le redimensionnement de l'activité (Hommes, outils, méthode, assortiment, portefeuille client " sans préciser si cette accentuation doit s'opérer par un redéploiement des différentes activités au sein des entités du groupe. L'intimée n'a pas davantage produit de documents comptables audités duquel il ressortirait qu'elle se trouvait dans une situation financière justifiant une réduction de son personnel. Par ailleurs et enfin, les résultats 2006 du groupe auquel appartient l'intimée, tels qu'ils ont été communiqués au media par celui-ci, ne corroborent pas la situation décrite dans les pièces n°1 et 6 précitées. De son côté, l'appelant a établi que son licenciement est intervenu le lendemain d'une réunion prévue entre la direction de l'intimée et les délégués syndicaux, dont l'appelant, à la suite de la dénonciation par l'intimée de la convention collective, étant précisé que cette réunion a été annulée au dernier moment par la direction de l'intimée et que les délégués syndicaux se sont alors réunis de leur côté. Il a aussi établi, sans être contredit par l'intimée, que les dirigeants du groupe dont font partie l'intimée, et dont H_____ dirigeait le personnel, a cherché à la même période à évincer les représentants d'UNIA, auquel appartient l'appelant, et du SIT des négociations sur les conditions de travail dans l'entreprise, ce qui a été sanctionné par la Chambres des relations collectives de travail à Genève en date du 6 février 2007. En ce qui concerne la suppression du poste de l'appelant, la Cour retiendra du témoignage de R_____, dont la ré-audition n'a pas été sollicitée en appel par l'intimée, qu'il avait pour l'essentiel repris les tâches précédemment confiées à l'appelant à l'exception de quelques tâches qui ont été reprises par d'autres collaborateurs. S'agissant enfin de l'incident à l'origine du mémorandum du 9 décembre 2005, l'intimée n'a jamais indiqué, avant la procédure d'appel, qu'il avait joué un quelconque rôle dans sa décision de licencier l'appelant. Il ne saurait dès lors constituer un motif justifiant le licenciement. Au vu de ce qui précède, la Cour retiendra que l'intimée n'a ni établi que le licenciement de l'appelant était motivé de manière prépondérante par des pures raisons économiques ni démontré que le poste de ce dernier avait été supprimé. Dans ces circonstances, le congé notifié à l'appelant le 15 février 2006 doit être tenu pour abusif

E. 5

5.1 A teneur de l'art. 336a CO, la partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité (al. 1). L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances ; toutefois, ne peut dépasser le montant de six mois de salaire du travailleur (al. 2). Le montant de l'indemnité de l'art. 336a al. 1 CO est fixé librement par le juge, compte tenu de toutes les circonstances, parmi lesquelles figurent notamment la situation sociale et économique des deux parties, la gravité de l'atteinte à la personnalité de la partie congédiée, l'intensité et la durée des relations de travail antérieures au congé, la manière dont celui-ci a été donné, ainsi que la faute concomitante du travailleur ; aucun de ces facteurs n'est décisif en lui-même (ATF 123 III 391 consid. 3b/bb; 121 III 64 consid. 3c;

120 II 243 consid. 3e p. 248; 119 II 157 consid. 2b p. 161). L'indemnité, qui ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur, a une double finalité, punitive et réparatrice et s'apparente à une peine conventionnelle (ATF 123 III 391 consid. 3c). Elle ne fait pas partie du salaire déterminant au sens de l'art. 5 al. 2 LAVS et les cotisations sociales ne sont pas dues (ATF 123 V 5).

E. 5.2

Sauf circonstances particulières, l'indemnité est due dans tous les cas de licenciement abusif (ATF 121 III 64 consid. 3c p. 68; 120 II 243 consid. 3e p. 247; 116 II 300 consid. 5a), même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage (ATF 123 III 391), l'allocation étant la règle et le refus l'exception (ATF 121 III 64, c. 3c; ATF 120 II 243 c. 3e). Les exceptions doivent être fondées sur les circonstances de chaque cas particulier; elles supposent l'absence de faute de l'employeur ou d'autres motifs qui ne sauraient être mis à sa charge (ATF 116 II 300 consid. 5a).

E. 5.3

Qu'il s'agisse du principe ou de la quotité de cette indemnité, le juge possède, de par la loi (art. 4 CC), un large pouvoir d'appréciation, qui conduit le Tribunal fédéral à ne substituer sa propre appréciation à celle de l'instance inférieure qu'avec une certaine retenue. Il n'interviendra que si la décision s'écarte sans raison des règles établies par la doctrine et la jurisprudence en matière de libre appréciation ou lorsqu'elle s'appuie sur des faits qui, dans le cas particulier, ne devaient jouer aucun rôle ou encore lorsqu'elle n'a pas tenu compte d'éléments qui auraient absolument dû être pris en considération; il sanctionnera en outre les décisions rendues en vertu d'un tel pouvoir d'appréciation lorsqu'elles aboutissent à un résultat manifestement injuste ou à une iniquité choquante (ATF 121 III 64 consid. 3c; 119 II 157 consid. 2a in fine; 118 II 50 consid. 4 p. 55 s.; ATF 116 II 145 consid. 6a p. 149).

E. 5.4

En l'occurrence, l'appelant travaillait au sein de l'entreprise intimée depuis plus de dix-neuf ans au moment où est intervenue la résiliation du contrat de travail. Il a été plus de six mois au chômage après son licenciement. Il est âgé de 44 ans. Compte tenu de toutes les circonstances du cas d'espèce, en particulier des difficultés de réinsertion professionnelle rencontrées par l'appelant, de son âge et de la durée des rapports de service, la Cour fixe à fr. 15'000.- le montant dû par l'intimée à l'appelant à titre d'indemnité pour congé abusif. Le jugement sera modifié en ce sens.

E. 6

La valeur litigieuse de la présente cause étant supérieure à 30'000 fr., il se justifie de condamner l'intimée qui succombe à rembourser à l'appelant l'émolument d'appel dont il s'est acquitté, soit 440 fr.

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