

JU_GERICHTE CC 2019 53 vom 27. Februar 2019

JU Tribunal cantonal, 2019-02-27, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ju_gerichte_CC_2019_53

FR: JU_GERICHTE CC 2019 53 du 27 février 2019

IT: JU_GERICHTE CC 2019 53 del 27 febbraio 2019

Regeste

appel contre la décision du Conseil de Prud'hommes du 27 février 2019 - Licenciement abusif | conseil des prud'hommes

Erwägungen

E. 2

B. Par courrier du 26 octobre 2016, à la suite de l'entretien du même jour, l'intimée a confirmé à l'appelant mettre un terme à son contrat de travail pour des raisons économiques, moyennant un délai de congé de deux mois, soit dès le 31 décembre 2016, l'appelant étant toutefois libéré immédiatement de l'obligation de travailler. L'appelant a contesté son licenciement par courrier du 20 janvier 2017. C. Le 24 avril 2017, se prévalant d'un licenciement abusif, l'appelant a saisi le Conseil de prud'hommes (ci-après : CPH) du Tribunal de première instance. Aucun arrangement n'ayant pu être trouvé entre parties, l'autorisation de procéder a été délivrée à l'appelant le 22 août 2017. D. L'appelant a introduit son action par mémoire de demande du 15 novembre 2017 par lequel il a conclu au constat du caractère abusif du licenciement signifié le 26 octobre 2016, à la condamnation de l'intimée à lui payer la somme de CHF 29'800.-, plus intérêts à 5 % dès le 31 mars 2017, à titre d'indemnité pour congé abusif ainsi que la somme de CHF 4000.-, plus intérêts à 5 % dès le 31 mars 2017, au titre de la prime convenue par contrat, sous suite des frais et dépens. À l'appui de ses conclusions, le demandeur estime être victime d'un congé donné à titre de représailles. Dès que la production du nouveau produit qu'il a développé a donné ses premiers résultats, dans le courant du deuxième semestre 2016, et que l'intimée a pu démarcher de nouveaux clients, il a sollicité au moins par trois fois son responsable hiérarchique aux fins d'obtenir le paiement de la prime convenue dans l'avenant du 4 avril 2014. Or, le 26 octobre 2016, l'intimée a résilié son contrat de travail pour des raisons économiques et lui a communiqué que la production de joints tournés cessait. Sa prétention au versement de cette prime coïncide ainsi, chronologiquement, avec son licenciement. L'appelant en conclut que la raison de son licenciement réside dans la volonté de l'intimée de ne pas verser ladite prime, si bien que le congé est abusif. Le motif de licenciement invoqué par l'intimée n'est pas le motif réel, ce qu'atteste également le fait que grâce aux instructions qu'il a laissées, une personne qualifiée en mécanique a été en mesure de continuer la production de joints tournés, C. _____ ayant été engagé un mois et demi avant son licenciement, formé sur la machine spécifique à cet effet et transféré à la production des joints usinés trois jours après son licenciement. Ce département est au demeurant rentable. Son licenciement est ainsi également intervenu par pure convenance personnelle pour l'intimée et est, partant, constitutif d'un abus de droit, dans la mesure où elle l'a embauché dans le seul but de lui « soutirer des connaissances techniques et un savoir-faire », le licencier tout de suite après et le remplacer par un autre employé,

C._____. Cela établit que le motif de son licenciement ne résulte pas d'une compression du personnel ou de la suppression de la production pour des raisons économiques, mais bien du fait qu'il avait exercé son droit à la prime convenu dans l'avenant du 4 avril 2014. Il en résulte qu'il a droit à une indemnité équivalant à 4 mois de salaire pour congé abusif, ainsi qu'à la prime de CHF 4'000.- convenue dans l'avenant susmentionné.

E. 2.1

Il n'est pas contesté que l'appelant, au bénéfice d'une formation de mécanicien de précision, a été engagé, dès le 1er octobre 2014, en qualité de mécanicien par l'intimée aux fins de développer un département de production de joints tournés, domaine dans lequel il disposait de connaissances spécifiques en raison de son précédent emploi comme responsable du décolletage durant six mois dans une entreprise active dans la production de joints tournés, entreprise produisant environ 350'000 pièces par mois. Il a travaillé seul à la mise en place de la production de joints tournés au sein de l'intimée et a produit 400 joints tournés, dont plusieurs séries pour E._____. Outre cette activité, à un taux de 20 à 30 %, il travaillait également dans le domaine de la mécanique de précision. Durant les six premiers mois, son travail a consisté à mettre au point les spécificités de la machine qui devait être acquise par l'intimée ; dès sa réception, des pièces ont été produites et ont passé le contrôle interne, mais l'appelant ignore ce qu'il est advenu par la suite. Il a d'abord fait des pré-séries avant de passer en production de séries de 100, 400, voire 500 pièces ; il n'y a pas eu d'évolution de la production depuis son arrivée. Lors de son licenciement, l'intimée lui a communiqué qu'elle avait abandonné la production de joints tournés, ceci alors que la ligne de production était fonctionnelle. L'appelant allègue avoir réclamé oralement la prime convenue dans l'avenant du 4 avril 2014 à plusieurs reprises auprès ses responsables, Mme J._____, M. M._____ et M. N._____, la première fois en juillet 2015, dès que les premiers joints ont été tournés et la dernière fois en juillet 2016.

E. 2.2

Dans le cas d'espèce, les parties étaient liées par un contrat de travail de durée indéterminée, librement résiliable par chacune d'elles conformément à l'art. 335 al. 1 CO, moyennant le respect du délai et du terme de congé convenus ou légaux. Le droit suisse du contrat de travail repose en effet sur la liberté contractuelle. La résiliation ordinaire du contrat de travail ne suppose pas l'existence d'un motif de résiliation particulier (TF 4A_78/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.1.1 et réf. citées).

E. 2.3

Ce droit de résiliation est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO ; TF 4A_408/2011 du 15 novembre 2011 consid. 5.2).

E. 2.4

Aux termes de l'art. 336 al. 1 let. c CO, le congé est notamment abusif lorsqu'il est donné par une partie seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail. Les prétentions résultant du contrat de travail portent notamment sur des salaires, des primes ou des vacances (TF 4C.237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.3).

E. 2.5

En l'occurrence, comme déjà relevé, il n'est pas contesté que l'intimée a engagé, dès octobre 2014, l'appelant en raison de l'expérience qu'il avait acquise dans le domaine des

jointes tournés, domaine que l'intimée désirait développer au sein de son

E. 2.6

L'appelant fonde par ailleurs le caractère abusif de son licenciement sur le fait qu'après avoir été débauché par l'intimée de l'entreprise dans laquelle il travaillait afin de créer et de développer un nouveau département dans le domaine des joints tournés, domaine dans lequel il bénéficie de connaissances professionnelles, il a été licencié une fois que ledit département fonctionnait de manière rentable et remplacé par un employé dont le salaire était moins élevé que le sien. A cet égard, il ressort des preuves recueillies que l'intimée a certes convoqué, apparemment sans avertissement préalable, l'appelant pour lui communiquer son licenciement, licenciement qu'il lui a ensuite confirmé par écrit, le 26 octobre 2016, en se prévalant de « raisons économiques ». Lors de leur entretien, l'intimée a communiqué à l'appelant la signification de ce motif, à savoir que le licenciement faisait suite à sa décision de supprimer le département de production de joints tournés et, partant, de supprimer son poste à ce département. Contrairement aux allégués de l'appelant, celui-ci connaissait dès lors parfaitement ce que l'intimée entendait lorsqu'il se réfère à des « raisons économiques » dans son courrier de licenciement du 26 octobre 2016. Ce motif ne tenait pas, comme il tente de le démontrer à une mauvaise santé financière générale de l'intimée, mais au rendement nettement insuffisant du département de joints tournés. On relèvera encore que, contrairement à l'allégué de l'appelant dans son mémoire d'appel, on ne discerne pas en quoi la décision attaquée aurait retenu implicitement de réelles difficultés financières justifiant son licenciement. Enfin, les preuves recueillies n'ont nullement établi, comme allégué en procédure, que l'intimée aurait « pompé » des programmes que l'appelant aurait créés avant de travailler auprès d'elle. Il ressort par ailleurs des preuves administrées que la machine acquise par l'intimée pour le développement du département de production de joints tournés a finalement été affectée, à la suite de la décision de mettre fin à ce projet, à la production de joints de protection pour les verres saphir. Le fait que postérieurement au licenciement de l'appelant, une personne a été formée à la production de joints tournés aux fins d'assurer le savoir-faire acquis durant les deux années pendant lesquelles le développement de ce département a été financé par l'intimée et qu'une production ponctuelle de quelques centaines de pièces de joints tournés, voire de séries de pièces à titre d'essai, aient été produites (consid. G.1, G.2 et G.4 ci-dessus) ne saurait

E. 2.7

En conclusion, au vu des motifs précités, le licenciement de l'appelant, le 26 octobre 2016, a certes pu être ressenti comme soudain. Cependant, un tel licenciement ne saurait être qualifié d'abusif également au sens de l'art. 336 CO. 3. L'appel doit dès lors être rejeté. 4. L'appelant a requis le bénéfice de l'assistance judiciaire pour la présente procédure d'appel par courrier du 16 août 2019, soit postérieurement au dépôt du mémoire d'appel.

E. 3

E. Par mémoire de réponse du 27 mars 2018, l'intimée a conclu au débouté du demandeur de toutes ses conclusions, sous suite des frais et dépens. Elle conteste le caractère abusif du congé notifié à l'appelant. Active notamment dans les domaines du saphir (principalement), de la métallisation, des traitements PVD, de l'injection plastique et de la mécanique, l'intimée confirme avoir engagé l'appelant dans le but de développer un département de joints usinés. Ce dernier n'a toutefois produit que 100 joints prototypes livrés à D. _____ SA et 100 pièces livrées à la manufacture de montres E. _____ SA, représentant un

chiffre d'affaires total de CHF 324.-. E. _____ SA n'a en effet pas payé les pièces livrées, celles-ci n'ayant pas satisfait à ses critères de qualification. Au vu de l'absence de marché pour les joints tournés, ce département a été démantelé, le poste de l'appelant a été supprimé et la machine acquise pour le département de joints tournés affectée au département de production saphir. Elle ajoute que l'appelant n'a pas fait valoir son droit à la prime convenue auprès de son supérieur hiérarchique ; la direction n'a en tous les cas pas connaissance de revendications de cet ordre de sa part, si bien qu'aucune relation causale ne peut être retenue entre cette prétention et le licenciement. Par ailleurs, réalisant un chiffre d'affaires annuel de 35 millions de francs, il ne fait absolument aucun sens qu'elle mette fin au contrat de travail de l'un de ses collaborateurs pour un montant unique de CHF 4000.-. Le congé litigieux était simplement consécutif à l'arrêt de la production de joints tournés, activité pour laquelle ce dernier avait été engagé. Le licenciement de l'appelant relevait de motifs économiques en tant que l'activité pour laquelle ce dernier avait été engagé a été supprimée. L'intimée ajoute enfin l'avoir libéré immédiatement de l'obligation de travailler à la suite de son licenciement, ainsi qu'elle le fait systématiquement dans un souci de préservation des secrets de fabrication. F. Les parties ont confirmé leurs conclusions dans leur mémoire de réplique et de duplique des 1er, respectivement 26 juin 2018. G. Lors de l'audience du 11 décembre 2018, outre l'interpellation des parties, le CPH a procédé à l'audition de plusieurs témoins. G.1 Le directeur technique de l'intimée, F. _____, engagé en septembre 2016, a déclaré que, jusqu'au départ de l'appelant, il n'a pas eu connaissance d'une production de joints tournés ; il a discuté avec l'appelant devant la machine des joints tournés, si bien qu'il en déduit qu'il devait certainement en produire. Cette production a cessé en raison du fait que l'effort commercial pour démarcher des clients n'a rien donné. La machine, acquise pour CHF 117'000.-, est en stand-by ; elle sert également à la production de joints de protection pour le verre saphir. À la suite du licenciement de l'appelant, une personne a été formée à la production des joints tournés afin d'assurer le savoir-faire ; il y a eu une petite commande d'env. 100 joints tournés avec un chiffre d'affaires d'env. CHF 300.-. Il n'existe aucune trace écrite d'une revendication de la prime convenue dans l'avenant du 4 avril 2014 ; il ne se rappelle pas de l'entretien auquel a fait allusion l'appelant à ce sujet.

E. 4

G.2 La directrice commerciale et logistique de l'intimée, G. _____, témoin, était chargée notamment de la vente de la production de joints tournés. Outre une petite commande de D. _____, fin 2015-début 2016, dès les premières livraisons en août 2015 et avril 2016 (E. _____), il y a eu des refus qualité et d'autres problèmes de positionnement de prix (H. _____, I. _____, entreprises qui n'ont pas passé de commande). Le département de production de joints tournés constituait une activité complémentaire dont il n'était pas attendu un énorme chiffre d'affaires ; l'objectif était de sortir un produit de qualité acceptable pour le client, conformément au cahier des charges, ce qui n'a pas été le cas pour E. _____. Concernant D. _____ SA, il s'agissait d'une petite commande ponctuelle. Faute d'être concurrentielle et devant le refus de leurs prestations par E. _____, leur plus gros client potentiel de joints tournés, cette activité n'était plus rentable économiquement, raison pour laquelle l'intimée a arrêté cette production. Elle n'avait alors plus besoin d'une personne produisant des joints tournés et a décidé de licencier l'appelant pour ce motif, ce qui lui a été communiqué au moment du licenciement. La témoin a ajouté que l'appelant n'a pas été remplacé à son poste après son départ. En revanche, une personne dans l'entreprise était capable de produire ce type de pièces en cas de petites demandes ponctuelles, ce qui a

été le cas pour D. _____ SA. Elle ne se souvient pas que l'appelant ait fait valoir la prime de CHF 4'000.- ; de toute façon, l'intimée ne pouvait pas accepter de verser ce montant, au vu du refus de E. _____. L'appelant n'était pas occupé à 100 % dans son activité liée aux joints tournés, mais il avait toutefois été engagé dans le but de développer cette nouvelle activité. La production de joints tournés continue actuellement de manière marginale et ponctuelle. G.3 J. _____, ancienne responsable RH auprès de l'intimée, se rappelle avoir parlé avec l'appelant de la question de sa prime, mais elle ne se rappelle pas s'il a réclamé le versement de cette prime, ni si cette question a été abordée en comité de direction. Elle ignore si cette prime a été payée. Aux yeux de l'appelant, sa mission n'était pas toujours claire ; il n'était pas affecté uniquement à la production des joints tournés, mais aussi à la mécanique, secteur dans lequel il a rencontré quelques problèmes. Elle était malade à l'époque du licenciement de l'appelant. C'est elle qui avait rédigé l'avenant du 4 avril 2014. Par « premiers résultats probants », elle entendait dès le moment où il y aurait des livraisons conséquentes, à la satisfaction du client. La volonté de l'intimée était que l'activité de production de joints tournés décolle et que leur client principal puisse se fournir auprès d'elle ; la prime aurait certainement été versée dès ce moment-là. G.4 C. _____ a été employé jusqu'au 31 octobre 2017 auprès de l'intimée en qualité de polymécanicien au tournage et au fraisage CNC, moyennant un salaire brut de CHF 5000.-. Il a confirmé avoir été formé à la production de joints tournés par un employé de l'entreprise ayant livré la machine. L'appelant ne travaillait alors déjà plus auprès de l'intimée. L'intimée lui a demandé de faire des joints tournés une semaine après le départ de l'appelant. Il a travaillé entre 40 et 50 % sur cette machine lors de commande uniquement et a ainsi réalisé une commande de 50 pièces pour D. _____ SA et pour un autre client également ; il a aussi fait beaucoup d'essais par séries de 100 pièces pour les joints tournés E. _____, mais il ne peut pas dire

E. 4.1

En vertu de l'art. 117 CPC - qui concrétise, en procédure civile, les principes que le Tribunal fédéral a dégagés de l'art. 29 al. 3 Cst. (ATF 138 III 217 consid. 2.2.3) - une personne a droit à l'assistance judiciaire si elle ne dispose pas de ressources suffisantes (let. a) et si sa cause ne paraît pas dépourvue de toute chance de succès (let. b).

Une personne est indigente lorsqu'elle n'est pas en mesure d'assumer les frais de la procédure sans porter atteinte au minimum nécessaire à son entretien et à celui de sa famille (ATF 141 III 369 consid. 4.1; 135 I 221). Pour déterminer l'indigence, il convient de prendre en considération l'ensemble de la situation financière du requérant au moment où la demande est présentée (ATF 139 III 475 consid. 2.2), celui-ci devant indiquer de manière complète et établir autant que faire se peut ses revenus, sa situation de fortune et ses charges (ATF 135 I 221 consid. 5.1). Il y a lieu de mettre en balance, d'une part, la totalité des ressources effectives du requérant et, d'autre part, l'ensemble de ses engagements financiers (ATF 135 I 221 consid. 5.1 ; 120 Ia 179 consid. 3a).

E. 4.1.1

; 5A_380/2015 du 1er juillet 2015 consid. 3.2.2 et réf. citées). Il doit ressortir

E. 4.2

Applicable à la procédure portant sur l'octroi ou le refus de l'assistance judiciaire, la maxime inquisitoire est limitée par le devoir de collaborer des parties (Message du 28 juin 2006 relatif au code de procédure civile suisse, FF 2006 p. 6914 in initio ; TF 4A_114/2013

du 20 juin 2013 consid. 4.3.1 et réf. citées). Ce devoir de collaborer ressort en particulier de l'art. 119 al. 2 CPC qui prévoit que le requérant doit justifier de sa situation de fortune et de ses revenus et exposer l'affaire et les moyens de preuve qu'il entend invoquer. L'autorité saisie de la requête d'assistance judiciaire n'a pas à faire de recherches approfondies pour établir les faits ni à instruire d'office tous les moyens de preuves produits. Elle ne doit instruire la cause de manière approfondie que sur les points où des incertitudes et des imprécisions demeurent, peu importe à cet égard que celles-ci aient été mises en évidence par les parties ou qu'elle les ait elle-même constatées (TF 5A_536/2016 du 19 décembre 2016 consid.

E. 4.3

Au cas présent, contrairement à son obligation de collaborer et à sa réserve émise dans sa requête du 16 août 2019, l'appelant n'a pas produit les pièces justificatives nécessaires pour apprécier totalement sa situation économique ni fourni les précisions nécessaires pour statuer en toute connaissance de cause, en particulier s'agissant des charges suivantes, représentant un montant total de CHF 2'466.05 : l'arrangement de paiement passé avec la Recette de district concernant le paiement de ses impôts par l'appelant, allégué à concurrence de CHF 650.- ; la contribution d'entretien due en faveur de O. _____, née en 2002, de CHF 1'100.- mensuellement ; les frais médicaux justifiant la participation et la franchise maladie ; les taxes de pompe et d'ordures, ainsi que le besoin professionnel pour l'épouse de l'appelant de disposer d'un véhicule pour se rendre à son travail, dont on ignore le lieu (frais de leasing et d'essence voiture, taxe OVJ), ainsi qu'au demeurant le salaire réel de cette dernière, faute de pièce y relative également. Au vu du déficit dont se prévaut l'appelant (CHF 175.35), il en résulte un « bénéfice » de CHF 2'290.70.

E. 4.4

Il en résulte que la requête d'assistance judiciaire présentée par l'appelant doit être rejetée, faute par ce dernier d'avoir établi la condition d'indigence. On ajoutera encore qu'en tout état de cause, l'assistance judiciaire n'aurait pas pu être accordée pour la période d'activité antérieure au dépôt de la requête.

E. 5

combien. Il n'a cependant jamais pu produire de joints tournés de type E. _____ de qualité donnant satisfaction. Seules les pièces pour D. _____ SA ont passé le cap. L'appelant lui avait indiqué avoir été licencié du fait que son poste avait été supprimé ; il lui avait également dit avoir réclamé une prime auprès de la direction. G.5 K. _____ a travaillé chez l'intimée jusqu'à fin juin 2016 en qualité d'assistante RH et également au département achat/vente. Elle se rappelle que l'appelant lui avait réclamé un document lié à son engagement et aux discussions qu'il avait eues avec les personnes responsables de son engagement ; elle ignore cependant s'il s'agissait de l'avenant du 4 avril 2014. Elle n'a ensuite plus eu d'informations de la part de l'appelant. G.6 L. _____ a travaillé chez l'intimée en qualité de polymécanicien en mécanique du 1er avril 2014 à fin mars 2017. Il a parfois travaillé avec l'appelant, son travail consistant à régler des machines ; il n'a toutefois jamais produit de joints tournés. Au départ de l'appelant, un intérimaire a été engagé pour ce poste, après quelques jours, il a été licencié, n'ayant pas le niveau. Il est possible que l'appelant lui ait parlé du fait qu'il avait droit à une prime, mais il n'a jamais assisté à une discussion lors de laquelle ce dernier réclamait cette prime. Des joints tournés ont encore été produits après le départ de l'appelant, mais il en ignore le nombre. G.7 À

l'issue de cette audience, les parties ont renoncé à tout autre moyen de preuve. Elles ont déposé des plaidoiries écrites, le 15 janvier 2019, dans lesquelles elles ont confirmé leurs conclusions. H. Par décision du 27 février 2019, le CPH a condamné l'intimée à payer à l'appelant CHF 4000.- avec intérêts à 5 % dès le 1er avril 2017 au titre de la prime convenue par avenant au contrat du 4 avril 2014, a débouté l'appelant du surplus de ses conclusions, a mis les frais de la procédure à raison de 80 % à la charge du demandeur et de 20 % à la charge de l'intimée et a fixé dans la même proportion les dépens que chacune des parties doit à l'autre. Dans ses motifs, le CPH a nié le caractère abusif du licenciement de l'appelant. En bref, il a retenu comme étant établi que l'activité de production de joints tournés au sein de l'intimée, pour laquelle l'appelant avait été engagé en raison de ses connaissances spéciales dans ce domaine du fait de sa précédente activité professionnelle, n'avait pas connu le succès escompté. Il a en revanche nié l'existence d'un lien de causalité entre la réclamation de la prime de CHF 4000.- convenue dans l'avenant du 4 avril 2014 et le licenciement, retenant en définitive que celui-ci est intervenu en raison de l'arrêt de la production (systématique et non ponctuelle) de joints tournés au sein de l'intimée. D'autre part, constatant que l'appelant avait réussi à sortir quelques pièces de joints tournés qui ont été vendues, le CPH a condamné la défenderesse à verser la prime de CHF 4000.- convenue en cas de résultats probants, conformément à l'avenant du 4 avril 2014 ; il a retenu à ce propos le manque de précision dans la rédaction de cette clause contractuelle et a

E. 6

conclu que la notion de « résultats probants », qui ne fait référence à aucun nombre précis de pièces produites ni à aucun chiffre d'affaires déterminé, doit être différenciée de celle de rentabilité économique à laquelle se réfère l'intimée. I. L'appelant a interjeté appel de cette décision le 24 avril 2019 en concluant, sous suite des frais et dépens, au constat de l'entrée en force de la décision attaquée en ce qu'elle condamne l'intimée à lui verser un montant de CHF 4'000.- avec intérêts à 5 % dès le 31 mars 2017 et, en modification de ladite décision, au constat du caractère abusif du licenciement signifié le 26 octobre 2016, partant, à la condamnation de l'intimée à lui payer la somme de CHF 29'800.-, plus intérêts à 5 % dès le 31 mars 2017. Il allègue en substance avoir fondé sa prétention sur deux causes parallèles de licenciement abusif soit, d'une part, ses prétentions en paiement de la prime convenue et, d'autre part, le fait d'avoir été débauché de son ancien travail, puis licencié une fois qu'il avait fini de transférer ses compétences à l'intimée, celle-ci l'ayant immédiatement remplacé par un collaborateur moins coûteux, soit C. _____. Bien que la décision attaquée soit muette sur la deuxième cause de licenciement abusif invoquée en procédure, il renonce à s'en prévaloir du fait que cette violation de son droit d'être entendu peut être réparée en appel sans qu'il soit nécessaire de renvoyer la cause à l'autorité précédente. L'appelant se prévaut en revanche d'une violation du droit en tant que la décision attaquée n'examine pas les faits sous l'angle de l'interdiction de l'abus de droit inclus dans l'art. 336 CO (ATF 135 II 535 consid. 4.2). Il se prévaut à cet égard de plusieurs indices en faveur d'un licenciement abusif. Tout d'abord, la santé financière et florissante de l'intimée attestée par la hausse constante du nombre de ses employés. Par ailleurs, il a été engagé en qualité de mécanicien au sein du département mécanique et production, département qui existe toujours et dans lequel il n'était pas occupé à 100 % dans l'activité liée aux joints tournés, travaillant aussi en mécanique, département qui n'a pas connu de licenciement pour des raisons économiques. Son licenciement demeure ainsi inexplicable, ceci d'autant plus que des joints tournés ont encore été produits pour D. _____ SA par C. _____ une semaine après son départ, alors que l'intimée affirme que la production de joints tournés a

pris fin avec son départ. Il en résulte que si son contrat été résilié, c'est par convenance personnelle de l'intimée. Ayant fourni à cette dernière les processus de fabrication qu'il détenait, il ne présentait plus d'intérêt pour elle. Le motif de licenciement exposé n'était ainsi pas réel. Le caractère abusif du licenciement se déduit également du manque de délicatesse dont a fait preuve l'intimée, n'ayant eu avec lui aucun entretien préalable à son licenciement ; il a par ailleurs été libéré de l'obligation de travailler avec effet immédiat. L'intimée s'est de la sorte rendue coupable d'abus de droit, usant de l'institution du contrat de travail dans un but contraire à son esprit, à savoir acquérir des connaissances, sans égard à la personnalité du travailleur. Il en résulte qu'il a droit à une indemnité équivalant à 4 mois de salaire, ainsi qu'à la part du 13e salaire y relative.

E. 7

Par requête du 16 août 2019, l'appelant a requis le bénéfice de l'assistance judiciaire pour la présente procédure d'appel. J. Dans son mémoire de réponse du 18 septembre 2019, l'intimée a conclu au débouté de l'appelant de toutes ses conclusions, sous suite des frais et dépens. En substance, l'intimée relève que l'autorité précédente a déterminé le motif du licenciement de l'appelant, à savoir l'arrêt de la production de joints tournés, comme elle l'a toujours allégué. De la sorte, le CPH ne s'est pas contenté d'examiner la question de la prétention à la prime de l'appelant. L'intimée ajoute que les motifs économiques invoqués à la base du licenciement n'ont jamais tenu dans des difficultés financières, mais tenaient dans la suppression du département spécifique de joints tournés pour lequel l'appelant avait été engagé. En l'absence de succès commercial de cette production, soit une production de 100 pièces sur une période de deux ans, elle n'a eu d'autres choix que d'interrompre son projet. L'augmentation du nombre d'employés en son sein n'est dès lors d'aucune pertinence. Il en va de même du lien entre l'appelant et le département mécanique. L'appelant n'avait été engagé que pour une mission spécifique consistant dans le développement d'un département « joint tourné » rattaché au département général de « mécanique ». Dans l'attente de la mise en œuvre de ce département, il a aussi œuvré en mécanique pure, ce qui ne change rien à la spécificité de l'engagement de l'appelant. Il en résulte que le licenciement de ce dernier n'est pas abusif. En droit : 1. La compétence de la Cour civile découle des articles 308ss CPC et 4 al. 1 LiCPC. Pour le surplus, l'appel, formé en temps utile contre une décision finale de première instance rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse des conclusions, dans leur dernier état devant le Tribunal de première instance, était supérieure à CHF 10'000.-, est formellement recevable (art. 308 et 311 CPC). Il convient dès lors d'entrer en matière, étant précisé qu'au vu de la valeur litigieuse, le tribunal n'a pas à établir les faits d'office (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC). L'appel étant limité, il convient de constater que le jugement de première instance est entré en force dans toutes les parties qui ne sont pas attaquées (art. 315 al. 1 CPC), soit, en l'espèce, la condamnation de l'intimée à verser à l'appelant la somme de CHF 4'000.- avec intérêts à 5 % dès le 1er avril 2017 au titre de la prime convenue par avenant au contrat du 4 avril 2014. Par ailleurs, il sied également de constater que l'appelant a renoncé dans son mémoire d'appel à se prévaloir de la violation de son droit d'être entendu, dans la mesure où le CPH ne se serait pas prononcé sur tous les motifs fondant le licenciement abusif dont il se prévaut.

E. 7.1

et réf. citée). Il importe peu qu'en réalité, sa prétention n'existe pas (ATF 136 III 513 consid. 2.4). Il suffit qu'il soit légitimé, de bonne foi, à penser que sa prétention est fondée (TF

4C.171/1993 du 13 octobre 1993 consid. 2 publié in SJ 1995 p. 797). L'employeur qui soutient que l'employé est de mauvaise foi doit l'établir (sur la preuve du contraire, cf. TF 4A_474/2014 du 9 juillet 2015 consid. 6.2.1). Ainsi, alors que l'employé de bonne foi (art. 3 al. 1 CC) peut bénéficier de la protection de l'art. 336 al. 1 let. d CO sans démontrer le bien-fondé de sa prétention, l'employeur, de son côté, s'il entend établir la mauvaise foi de l'employé, doit démontrer que l'employé savait qu'il faisait valoir des prétentions totalement injustifiées (TF 4C.321/1999 consid. 4b ; 4C.247/1993 du 6 avril 1994 consid. 3d), ou chicanières (TF 4A_346/2009 déjà cité consid. 3.1) ou présentant un caractère téméraire (TF 4C.247/1993 précité consid. 3d ; TF 4A_401/2016 consid. 5.1.1 ss du 13 janvier 2017). La question de la bonne foi du salarié ne se pose toutefois que si les prétentions ont joué un rôle causal dans la décision de l'employeur (CR CO I-Aubert, art. 336 N 8). Les prétentions émises par l'employé doivent en effet encore avoir joué un rôle causal dans la décision de licencier (ATF 136 III 513 consid. 2.6). Ainsi, le fait que l'employé émette de bonne foi une prétention résultant de son contrat de travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné ultérieurement par l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine et qu'elle soit à tout le moins le motif déterminant du licenciement (TF 4C.60/2006 déjà cité consid. 7.1 et réf. cités ; TF 4A_401/2016 déjà cité). La résiliation est abusive lorsqu'elle est donnée seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques découlant du contrat de travail. De l'avis de certains auteurs, se référant à une interprétation littérale de cette disposition, l'employé peine souvent à prouver que l'employeur le licencie seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions, l'employeur pouvant au contraire invoquer d'autres motifs. En revanche, d'autres soutiennent que le terme seulement n'implique pas l'existence d'un rapport de causalité exclusif, mais vise à insister sur le rapport temporel étroit qui doit lier le congé et la naissance de la prétention juridique concernée (cf. WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2014, n. 2987, p. 636 et les réf. citées ; TF 4C.388/2006 du 30 janvier 2007 consid. 4). En tous les cas, il est admis par la jurisprudence que lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'entre eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif inadmissible, le contrat aurait tout de même été résilié ; si tel est le cas, le congé n'est pas abusif (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2014, p. 644 ; TF 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.3, 4A_316/2012 du 1er novembre 2012 consid. 2.1).

E. 8

2. Est litigieuse en l'espèce, la résiliation du contrat de travail de l'appelant, considérée par celui-ci comme abusive selon l'art. 336 al. 1 let. d et al. 2 CO, la cause réelle de son licenciement résidant non pas dans le motif économique prétendument allégué mais, d'une part, dans le fait qu'il a élevé de bonne foi une prétention résultant de son contrat de travail, à savoir la prime de CHF 4'000.- convenue dans l'avenant du 4 avril 2014 et, d'autre part, dans l'abus de droit commis par l'intimée qui, après l'avoir débauché de l'entreprise dans laquelle il travaillait auparavant et profité de ses connaissances spécifiques, l'a licencié après la production des premières pièces de joints tournés pour le remplacer par un autre employé ne pouvant prétendre à aucune prime. L'appelant estime enfin qu'en raison de ses compétences en mécanique, il aurait dû être replacé dans l'entreprise si son licenciement avait réellement eu un lien avec la prétendue cessation de l'activité de joints tournés.

E. 9

La résiliation ordinaire du contrat de travail est abusive lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées à l'art. 336 al. 1 CO, lesquelles se rapportent aux motifs de la partie

qui résilie. Cette disposition restreint, pour chaque cocontractant, le droit de mettre unilatéralement fin au contrat (ATF 136 III 513 consid. 2 ; 132 III 115 consid.

E. 10

L'employé doit être de bonne foi, laquelle est présumée (art. 3 al. 1 CC ; TF 4A_346/2009 du 20 octobre 2010 consid. 3.1 ; 4C.60/2006 du 22 mai 2006 consid.

E. 11

entreprise, en particulier pour s'assurer des commandes de son client le plus important, E._____ SA. À cet effet, l'intimée a créé un département rattaché au département mécanique et a acquis une machine aux fins de produire ses joints. Des preuves administrées, il est établi que la production de joints tournés a pu être lancée, mais les joints produits n'ont pas passé le cap des standards de qualité de l'entreprise E._____ ; de plus, leur prix de vente n'était pas concurrentiel pour d'autres clients de l'intimée (consid. G.2). Finalement, jusqu'au licenciement de l'appelant, le département en question n'a pu réaliser qu'un chiffre d'affaires total de CHF 324.- (livraison à D._____ SA), montant négligeable au regard du chiffre d'affaires de l'intimée de 35 millions de francs et de l'ampleur de la production mensuelle (350 000 pièces) de l'entreprise qui employait précédemment l'appelant (consid. 2.1 ci-dessus). Seuls deux clients potentiels (E._____ et D._____ SA) sont d'ailleurs cités dans la demande, dont l'un a contesté la qualité du produit. Ces faits attestent du peu de succès qu'a connu ce nouveau produit de l'intimée. Dans ces circonstances, il n'apparaît nullement contraire à l'ordre des choses, en particulier dans le domaine économique, que l'intimée ait décidé de supprimer le département spécifique aux joints tournés, l'employeur étant libre de prendre à temps les mesures de restructuration utiles (CR CO I-AUBERT, art. 336 N 19). Le fait que la machine acquise à cette fin, utilisée dorénavant pour un autre type d'activité, serve occasionnellement pour produire quelques centaines de joints tournés ne permet nullement de retenir, comme tente de le faire admettre l'appelant, qu'à la suite de son départ, la production de joints tournés s'est poursuivie et était rentable. L'appelant ne pouvait manifestement pas ignorer ce fait, dans la mesure où il travaillait auparavant, dans une entreprise fabriquant mensuellement 350'000 joints tournés et qu'il était seul occupé à la production des joints tournés chez l'intimée ; la production négligeable de joints tournés au sein de l'intimée ne peut ainsi lui avoir échappé. On relèvera encore que la procédure n'a pas permis d'établir formellement la revendication de l'appelant auprès de l'intimée, antérieurement à son licenciement, de la prime de CHF 4'000.- prévue dans l'avenant du 4 avril 2014, (consid. G.1 à G.3, G.5 et G.6), les preuves recueillies ayant uniquement établi certaines discussions à ce propos entre l'appelant et certains de ses collègues de travail (consid. G.4 et G.7 ci-dessus), mais non le fait qu'il aurait adressé de telles revendications auprès de l'intimée. Au vu de ces motifs, le seul indice temporel, soit une durée de trois mois entre la dernière revendication que l'appelant allègue - sans toutefois l'avoir formellement établie - avoir formulée en juillet 2016 auprès de ses responsables hiérarchiques aux fins d'obtenir la prime convenue dans l'avenant précité et son licenciement, le 26 octobre 2016, ne suffit en tout état de cause pas à établir le caractère abusif de son licenciement au regard en particulier de la disproportion manifeste entre le montant négligeable de CHF 4'000.- et le chiffre d'affaires de 35 millions de francs d'une entreprise employant environ 200 personnes. Cette conclusion s'impose d'autant plus que selon l'interprétation qu'a faite l'intimée de l'avenant du 4 avril 2014,

E. 12

cette prime n'était pas due à l'appelant en raison du fait que leur principal client, E. _____, refusait leur production au motif d'une qualité insuffisante des joints produits (consid. G.2 et G.3 ci-dessus), circonstance qui suffit déjà pour exclure tout lien de causalité entre la prétendue revendication par l'appelant et son licenciement. A l'instar de la décision attaquée, le licenciement de l'appelant par l'intimée, le 26 octobre 2016, ne peut au vu de ces motifs être qualifié de congé donné à titre de représailles au sens de l'art. 336 al. 1 let. c CO, étant encore précisé à cet égard que l'appel, contrairement à la demande du 15 novembre 2017 qui se fondait essentiellement sur cette disposition légale, ne paraît pas réellement remettre en cause le raisonnement du CPH sur ce point.

E. 13

être retenu comme suffisamment constitutif d'un abus de droit de la part de l'intimée. Il sied à ce propos de constater que le pourcentage de temps de travail dédié aux joints tournés, estimé entre 40 et 50 % par C. _____, est uniquement celui consacré à cette fin « lors de commandes uniquement » ; il ne s'agissait pas de son travail habituel seule une commande de 50 pièces pour D. _____ SA et pour un autre client ayant été établies (consid. G.4). Ces faits ne suffisent pas pour établir la fausseté du motif de licenciement formulé par l'intimée. Le caractère négligeable d'une telle production ne justifiait manifestement pas la poursuite du développement du département en cause au sein de l'intimée et l'engagement de l'appelant à cette fin. Il n'y a par ailleurs rien d'insolite au fait que la personne produisant une si petite quantité de joints tournés, dans le cadre de son activité de polymécanicien affecté au département mécanique, soit rémunérée par un salaire moindre que celui que percevait l'appelant en sa qualité de responsable du développement du département de production de joints tournés. On ne saurait retenir un abus de droit de la part d'une entreprise qui supprime un département de production non rentable et se sépare pour ce motif d'un collaborateur affecté à ce dernier ; le fait que la santé financière de l'entreprise en question soit florissante ne change rien à cette conclusion. En présence d'une cause nécessitant un licenciement à la suite d'une restructuration, l'employeur n'est pas tenu d'offrir à la personne licenciée une autre place de travail en son sein. On ne discerne en effet pas quel motif aurait permis de justifier que l'intimée garde l'appelant au sein du département mécanique et congédie pour ce faire un autre employé, n'étant pas établi qu'à l'époque du licenciement de l'appelant, l'intimée aurait engagé d'autres personnes dans son département mécanique. Au contraire, l'appelant admet lui-même dans sa demande qu'il y a eu quelques licenciements au sein de l'intimée à cette même période. Le fait que le département joints tournés relève également du département mécanique n'est par ailleurs pas pertinent à cet égard, dans la mesure où il n'est pas contesté par les parties que l'appelant avait été engagé spécifiquement pour travailler au sein du département joints tournés, conclusion que conforte la teneur de l'avenant du 4 avril 2014. On ajoutera encore que, s'agissant du reproche formulé par l'appelant à l'intimée de ne pas avoir recherché une solution socialement plus supportable pour lui, que la jurisprudence à laquelle il se réfère traite d'un état de fait nullement comparable au cas présent. L'ATF 132 III 115 concerne le cas du licenciement abusif d'un travailleur congédié quelques mois avant que celui-ci ne prenne sa retraite, après 44 années de bons et loyaux services, alors que le fonctionnement de l'entreprise ne commande pas une telle mesure ; Aubert, (CR CO I-Aubert, art. 336, N 18 et réf. citées), citant le Tribunal fédéral, note qu'il s'agissait d'un cas « exceptionnel, voire extrême », dont il convient par conséquent de ne pas exagérer la portée. L'ATF 131 III 535 traitait quant à lui du licenciement d'un cadre à qui aucun reproche ne pouvait être formulé, licenciement prononcé uniquement afin de sauvegarder l'image de l'employeur ternie par

des actes illicites commis par un collaborateur occupé dans le service dirigé par l'employé congédié. On ne discerne pas au cas présent un tel comportement abusif de la part de l'intimée.

E. 14

Quant à la libération immédiate de l'appelant de son obligation de travailler à la suite de son licenciement, elle ne constitue également pas un motif suffisant pour établir le caractère abusif du licenciement en cause, étant établi ci-dessus que celui-ci tenait dans des motifs économiques en tant que l'activité pour laquelle il avait été engagé a été supprimée et qu'il s'agit d'une pratique courante au sein de l'intimée.

E. 15

clairement des écritures de la partie requérante qu'elle entend solliciter le bénéfice de l'assistance judiciaire et il lui appartient de motiver sa requête s'agissant des conditions d'octroi de l'art. 117 CPC et d'apporter, à cet effet, tous les moyens de preuve nécessaires et utiles (TF 5A_380/2015 du 1er juillet 2015 consid. 3.2.2 et réf. citées ; 5A_327/2017 du 2 août 2017 consid. 4). En application de l'art. 97 CPC, le tribunal doit renseigner la partie non assistée d'un mandataire professionnel sur les conditions de l'octroi de l'assistance judiciaire gratuite et sur les informations requises pour pouvoir trancher cette question. Le juge doit en conséquence inviter la partie non assistée d'un mandataire professionnel dont la requête d'assistance judiciaire est lacunaire à compléter les informations fournies et les pièces produites afin de pouvoir vérifier si les conditions de l'art. 117 CPC sont valablement remplies. Ce devoir d'interpellation du tribunal, déduit de l'art. 56 CPC, vaut avant tout pour les personnes non assistées et juridiquement inexpérimentées. Il est en effet admis que le juge n'a pas, de par son devoir d'interpellation, à compenser le manque de collaboration qu'on peut raisonnablement attendre des parties pour l'établissement des faits, ni à pallier les erreurs procédurales commises par ces dernières. Or, le plaideur assisté d'un avocat ou lui-même expérimenté voit son obligation de collaborer accrue dans la mesure où il a connaissance des conditions nécessaires à l'octroi de l'assistance judiciaire et des obligations de motivation qui lui incombent pour démontrer que celles-ci sont remplies. Le juge n'a de ce fait pas l'obligation de lui octroyer un délai supplémentaire pour compléter sa requête d'assistance judiciaire lacunaire ou imprécise (TF 5A_380/2015 du 1er juillet 2015 consid. 3.2.2 et les réf. citées et TF 5A_327/2017 précité et réf. citées).

E. 16

Si les conditions d'octroi de l'assistance judiciaire et d'un défenseur d'office sont réunies, l'Etat doit en prendre les coûts en charge à partir du moment du dépôt de la requête. L'assistance d'un défenseur d'office s'étend dès lors déjà aux prestations fournies par l'avocat pour un mémoire déposé en même temps que la requête d'assistance judiciaire et aux travaux préparatoires nécessaires, c'est-à-dire aux prestations effectuées par l'avocat en vue du mémoire à l'occasion duquel la requête a été déposée. Dès lors, l'assistance judiciaire ne peut pas être refusée au motif que l'assistance d'un avocat ne se justifierait plus, car il a déjà effectué son travail, même si des opérations ultérieures ne sont plus nécessaires. Un effet rétroactif au-delà de celui susmentionné n'est que tout à fait exceptionnel, lorsqu'il n'a pas été possible, en raison de l'urgence d'une opération de procédure impérativement requise, de déposer en même temps une requête d'assistance judiciaire et de désignation d'un défenseur d'office. L'art. 29 al. 3 Cst. n'oblige pas à protéger l'indigent de son ignorance ou de sa négligence, ou d'un manque de conseil de son

avocat, s'il procède sur crédit de tiers ou de son avocat alors qu'il aurait pu requérir l'assistance judiciaire et l'octroi d'un défenseur d'office (TF 5A_181/2012 du 27 juin 2012 consid. 2.3.3 cité in CPC-Online, ad art. 119 al. 4 CPC). Au cas présent, la requête d'assistance judiciaire n'a été déposée que le 16 août 2019, soit près de 4 mois après le dépôt du mémoire d'appel, le 24 avril 2019. L'appelant justifie ce retard par le fait que sa situation a changé par rapport à celle qui prévalait à l'époque de la procédure de première instance ; il ne fournit toutefois aucune justification pour établir les motifs de ce changement dans sa situation, hormis son mariage en juin 2019 et la naissance de sa fille, 10 mois auparavant. Ces circonstances ne justifient cependant pas le retard dans le dépôt de sa requête, si bien que l'assistance judiciaire gratuite ne pourrait en tout état de cause pas être accordée à titre rétroactif pour le dépôt du mémoire de demande. 5. ...

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