

NE_GERICHTE ARMC.2018.92 vom 29. September 2011

NE Tribunal cantonal, 2011-09-29, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_ARMC.2018.92_d20110929

FR: NE_GERICHTE ARMC.2018.92 du 29 septembre 2011

IT: NE_GERICHTE ARMC.2018.92 del 29 settembre 2011

Regeste

Assistance judiciaire. Devoir de collaborer et chances de succès. Résiliation immédiate pour justes motifs d'un contrat de travail.

Volltext

Neuchâtel Tribunal Cantonal Cour Civile, Autorité de recours en matière civile 14.12.2018
ARMC.2018.92 (INT.2018.729)

Assistance judiciaire. Devoir de collaborer et chances de succès. Résiliation immédiate pour justes motifs d'un contrat de travail.

A. Par contrat du 29 septembre 2011, A. _____ SA a engagé X. _____, alors âgé de 47 ans, en qualité de collaborateur à 100 %, pour une durée déterminée allant du 1^{er} au 31 octobre 2011. Un nouveau contrat a ensuite été signé, par lequel X. _____ était engagé pour une durée indéterminée, par la même entreprise, dès le 31 octobre 2011 et en qualité d'employé logistique à 100 %. Le salaire brut était de 3'600 francs par mois. B. Pendant la période de son engagement, le travailleur a échangé quelques courriels avec une autre employée, B. _____, le premier message figurant au dossier, qu'il a envoyé le 9 décembre 2011, lui disant qu'elle était « la fille la plus (...) chez A. _____ (sic) » ; la destinataire lui a demandé son âge ; il a répondu qu'il n'en avait pas et était « intemporel » ; un échange a suivi, où il était notamment question de « bisous », le dernier message figurant au dossier datant du 14 décembre 2011. C. Le travailleur a quitté son lieu de travail prématurément le 26 janvier 2012. Des certificats médicaux établis par la suite attestent d'une incapacité de travail, d'abord pour une semaine dès le 27 janvier 2012, puis pour la période du 2 février au 2 mars 2012. D. a) Par lettre datée du 26 janvier 2012 et postée le lendemain, l'employeur a résilié le contrat de travail, avec effet au 31 mars 2012, le travailleur étant dispensé d'exercer son activité durant le délai de congé. La lettre ne précisait pas les motifs du licenciement. b) Le 6 février 2012, le travailleur a écrit à son employeur. Il se disait surpris de son licenciement, demandait qu'on lui en indique les raisons et indiquait qu'il ne trouvait « pas très correct ni même très légal » qu'il intervienne durant une période où il se trouvait en congé maladie. c) Une requête en conciliation a été déposée le 12 mars 2012 par le travailleur contre son employeur, auprès du Tribunal régional du Littoral et du Val-de-Travers. d) Le 16 mars 2012, l'employeur a accusé réception des certificats médicaux originaux que le travailleur lui avait transmis et indiqué que cet état de fait reportait le licenciement au 30 avril 2012 ; il demandait au travailleur de lui rapporter les vêtements qui lui avaient été remis en prêt ; il ne mentionnait pas de motifs pour le licenciement. E. Le 21 mars 2012, à 00h58, X. _____ a envoyé un courriel à douze destinataires, contenant un message adressé à « C. _____, D. _____ et la grosse B. _____ » (C. _____ était alors le directeur de A. _____ SA et D. _____ « Orgaleiter » de la même entreprise, soit en fait « responsable administratif »

). Ce message, signé par l'intéressé, avait la teneur suivante : « Depuis plusieurs semaines vous vous amusez à me salir en diffusant des rumeurs sur les prétendues raisons de mon « licenciement ». Vous tripotez quelques mails échangés avec la grosse B. _____ pour justifier vos décisions stupides et pour vous donnez (sic) bonne conscience. Je vous demande de faire cesser immédiatement ces allégations mensongères sinon je vais encore vous traîner devant un autre tribunal pour diffamations et propos calomnieux. C'est la loi suisse qui va s'appliquer et non la loi Congolaise. Bande d'abroutis (sic). (Je réserve la totalité de ces mails à la lecture du juge). Vous C. _____, vous n'êtes qu'un « branleur » de luxe qui se prend au sérieux, qui vient chauffer un fauteuil quelques heures devant trois écrans d'ordinateur et qui n'a que du mépris pour ses collaborateurs exploités, espèce d'enfoiré. Toi, D. _____, tu pues la lâcheté et le manque courage (sic), toi qui crois que les huit ans passés dans un magasin te dispensent de réfléchir avec ton cerveau. Tu fais juste pitié. Quant à toi la grosse B. _____, une mythomane qui n'est rien du tout et qui croit qu'elle est si importante. En réalité tu n'es qu'un sac à merde qui s'ignore. Je vous emmerde tous les trois. » F. Par lettre du 21 mars 2012, l'employeur a résilié le contrat de travail avec effet immédiat, « vu la gravité des propos mentionnés [dans le courriel du même jour] ». G. Dans une détermination adressée le 26 mars 2012 au Tribunal régional du Littoral et du Val-de-Travers, le mandataire de l'employeur a indiqué que le directeur et le responsable administratif de A. _____ SA avaient eu, le 26 janvier 2012, un entretien de nonante minutes avec X. _____, au cours duquel ils lui avaient expliqué les motifs qui les amenaient à résilier le contrat de travail. En résumé, il s'agissait des multiples courriels adressés à B. _____, d'insultes envers la même et d'un manque de rapidité au travail, malgré des avertissements oraux. Le mandataire précisait que, le même 26 janvier 2012, le travailleur avait rendu ses clés et vidé son armoire à habits, ce qui faisait qu'il avait connaissance de son licenciement, intervenu le même jour et donc hors de la période de protection. H. Le travailleur a ensuite contesté son licenciement et demandé des indemnités, dans des procédures qui ont donné lieu à divers incidents. Une première demande, du 22 juin 2012, a été déclarée irrecevable par jugement de la Cour d'appel civile. Le travailleur a introduit une deuxième demande, le 9 avril 2013, qui a elle aussi été déclarée irrecevable, cette irrecevabilité étant confirmée par le Tribunal fédéral le 15 juin 2017. I. a) Le 5 septembre 2017, X. _____ a déposé une nouvelle requête en conciliation. La conciliation n'a pas abouti et une autorisation de procéder a été délivrée. b) Le 22 mai 2018, il a déposé une demande devant le tribunal civil, concluant à ce que son ancien employeur soit condamné à lui verser 11'100 francs, plus intérêts à 5 % dès le 22 mars 2012, à titre d'indemnité équitable pour licenciement immédiat injustifié au sens de l'article 337c al. 3 CO, sous suite de frais et dépens. Il contestait l'existence d'un juste motif de licenciement avec effet immédiat et faisait valoir une violation des obligations contractuelles par l'employeur, qui n'avait pas pris de mesures pour protéger sa personnalité quand des rumeurs à son sujet s'étaient répandues dans l'entreprise. J. a) Le même 22 mai 2018, X. _____ a déposé une requête d'assistance judiciaire. Il exposait, en se référant à sa demande, que celle-ci n'était pas vouée à l'échec. Au sujet de sa situation financière, il indiquait qu'il ne réalisait plus aucun revenu, n'était même plus soutenu par les services sociaux de Z. _____ (BE), dépendait principalement de l'aide reçue de la part de ses proches et de sa famille, devait verser une contribution d'entretien mensuelle de 500 francs pour un enfant et ne disposait d'aucune fortune, ses charges mensuelles s'élevant à 3'502.60 francs et des actes de défaut de biens ayant été délivrés contre lui pour plus de 50'000 francs. Le demandeur déposait notamment une lettre qui lui avait été adressée le 2 mars

2017 par le département des affaires sociales de Z._____, qui lui retournait une facture et un décompte de prestations en indiquant qu'il n'était pas en mesure de prendre en charge ce genre de frais pour le motif : « Dossier est bloqué » . b) Le 23 mai 2018, la défenderesse a déposé une requête en versement de sûretés, en exposant que le demandeur lui devait 7'700 francs pour des frais et dépens résultant des décisions judiciaires prises dans les procédures précédentes ; elle demandait à être entendue dans le cadre de la procédure d'assistance judiciaire concernant le demandeur, les sûretés étant exclues si l'assistance était accordée. c) Par courrier du 30 mai 2018, le tribunal civil a notamment invité le demandeur à déposer une attestation du service social de son lieu de domicile, indiquant qu'il n'était effectivement plus au bénéfice de l'aide sociale ; il demandait à être aussi informé plus précisément sur la manière dont le demandeur faisait pour vivre en Suisse, en particulier pour payer son loyer, alors qu'il ne disposait d'aucune ressource. d) Le 6 juin 2018, le demandeur a déposé une attestation du service social datée du jour précédent, qui indiquait qu'il n'était plus soutenu par ce service depuis le 1^{er} novembre 2016. Il produisait aussi d'un compte auprès de la banque E._____ à son nom, démontrant un solde positif de 27.51 francs au 5 juin 2018. Au sujet de son mode de vie, il précisait qu'il ne payait plus son loyer depuis longtemps et allait être expulsé de son logement. Il allait pouvoir être hébergé chez un ami. Il bénéficiait d'aides de divers membres de sa famille, recevant parfois 50 francs ou encore un sac de riz, et avait aussi obtenu une aide de l'Armée du Salut pour payer une facture. e) Dans des observations du 2 juillet 2018, la défenderesse a rappelé que le demandeur lui devait 7'700 francs pour des frais et dépens. La simple lecture du courriel du demandeur du 21 mars 2012 permettait d'exclure l'éventualité d'une indemnité pour congé immédiat prétendument injustifié. La cause du demandeur était ainsi vouée à l'échec. La défenderesse avait droit à des sûretés. L'assistance judiciaire devait dès lors être refusée. f) Le 18 juillet 2018, le demandeur a indiqué qu'il ne contestait pas avoir du retard dans le paiement des frais et dépens à la défenderesse. Il contestait par contre qu'il ait existé de justes motifs de licenciement immédiat. Ses supérieurs n'avaient pas fait le nécessaire pour faire taire des rumeurs à son sujet. Sa cause n'était pas vouée à l'échec. g) Par lettre du 16 août 2018, le tribunal civil a notamment invité le demandeur à le renseigner sur les motifs du blocage de son dossier auprès du département des affaires sociales de Z._____. h) Après un rappel, le demandeur a répondu le 8 octobre 2018 qu'il ne souhaitait pas donner plus d'informations au tribunal civil concernant les motifs de « blocage » du dossier auprès du département des affaires sociales. i) Le même 8 octobre 2018, le demandeur a adressé personnellement un courrier au tribunal civil. Il mettait en cause une juge du Tribunal cantonal, laquelle aurait selon lui dû se récuser dans une procédure antérieure. Entre autres considérations, il soutenait qu'il avait répondu à toutes les demandes du tribunal civil en relation avec sa demande d'assistance judiciaire et disait pressentir « une obstination à vouloir à tout prix trouver un prétexte pour ne pas [lui] accorder l'assistance judiciaire » . Si le tribunal était persuadé qu'il disposait d'une fortune cachée, c'était à ce tribunal d'en apporter la preuve. Le demandeur souhaitait savoir en quoi les motifs de la fermeture de son dossier auprès du service social étaient importants pour la décision à rendre au sujet de l'assistance judiciaire. j) Dans une lettre du 15 octobre 2018 au mandataire du demandeur, le tribunal civil a relevé que les motifs permettant de « bloquer » un dossier d'aide sociale étaient multiples, certains pouvant concerner la problématique de l'assistance judiciaire, par exemple l'existence d'une fortune ou d'une assistance financière par des tiers. Contrairement à ce que pensait le demandeur, il lui appartenait de démontrer qu'il pouvait prétendre à l'assistance judiciaire et pas au tribunal de prouver le contraire. Le

juge maintenait sa demande concernant les motifs du blocage de l'aide sociale, en précisant qu'il était prêt à envisager de ne pas transmettre les pièces à l'adverse partie si leur dévoilement pouvait porter atteinte à la personnalité du demandeur. En cas de maintien du refus de renseigner, l'assistance judiciaire pourrait être refusée. k) Le demandeur a répondu le 31 octobre 2018 qu'il s'en tenait au courrier du 8 du même mois et à la requête d'assistance judiciaire, cette requête étant complète et les preuves déposées à l'appui établissant l'indigence. K. Par ordonnance du 7 novembre 2018, le tribunal civil a rejeté la requête d'assistance judiciaire, statuant sans frais. Après un rappel des échanges ci-dessus, il a considéré que les documents déposés par le requérant ne permettaient pas d'avoir une idée précise de sa situation financière. Il était certes difficile au requérant d'apporter la, preuve d'un fait négatif, en l'occurrence son absence de revenu, mais il ne transmettait pas non plus d'attestation des personnes dont il indiquait qu'elles assuraient sa subsistance. Dans un tel contexte, l'explication des raisons pour lesquelles les services sociaux avaient bloqué le dossier était primordiale : ces services pouvaient avoir établi que le requérant disposait de sources de revenus excluant leur intervention, ou qu'il bénéficiait d'une certaine fortune, voire du soutien financier de tiers, par exemple de la part d'une concubine. Le refus de renseigner, quand bien même des arrangements avaient été proposés au demandeur pour protéger sa personnalité, violait le devoir de collaborer du requérant, ce qui entraînait le rejet de la requête. L. Le 19 novembre 2018, X. _____ recourt contre la décision de refus d'assistance judiciaire. Il conclut à titre préjudiciel à l'octroi de dite assistance pour la procédure de recours. A titre principal, il conclut à l'annulation de la décision entreprise et à ce que l'assistance judiciaire lui soit accordée pour la procédure en cours, sous suite de frais et dépens. Il expose, en résumé, qu'il a clairement établi sa situation financière. Il a fourni de nombreux documents démontrant qu'elle était plus que précaire. L'indigence doit être établie au moment du dépôt de la requête d'assistance judiciaire. Les raisons qui ont amené le service social à bloquer le dossier en 2016 ne sont pas déterminantes pour évaluer l'indigence au moment du dépôt de la requête en mai 2018, la situation étant susceptible d'avoir fortement évolué en deux ans. La valeur probante d'attestations établies par les personnes qui soutiennent le recourant – proches et membres de la famille – aurait manifestement été considérée comme faible. Le recourant propose, comme moyens de preuve, ceux tirés de la procédure et l'audition des parties. M. Dans ses observations du 27 novembre 2018, A. _____ SA se réfère aux motifs de la décision entreprise et reprend très largement les arguments déjà avancés dans ses déterminations des 23 mai 2018 et 2 juillet 2018. Elle conclut au rejet du recours, sous suite de frais et dépens. N. Les observations ont été transmises le 29 novembre 2018 au recourant, qui n'a pas déposé de réplique spontanée. O. Le 3 décembre 2018, le premier juge a indiqué qu'il n'avait pas d'observations à formuler au sujet du recours. **C O N S I D E R A N T** 1. Déposé dans les formes et délai légaux, contre une décision susceptible de recours, le recours est recevable (art. 121, 319-321 CPC). 2. Selon l'article 326 al. 1 CPC, les allégations et les preuves nouvelles sont irrecevables en procédure de recours. L'Autorité de recours en matière civile statue ainsi sur la base du dossier que le premier juge avait en mains. Il n'y a dès lors pas lieu de procéder à l'audition des parties, comme le recourant semble le demander. 3. Selon l'article 117 CPC, 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). 4. a) Il convient, en premier lieu, d'examiner si l'indigence du recourant est établie. b) Une partie 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. Pour déterminer l'indigence, il convient de prendre en considération l'ensemble de la situation financière du requérant, 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 , cons. 5.1). La situation au moment où la demande est présentée est déterminante (ATF 139 III 475 cons. 2.2). c) D'après la jurisprudence (arrêt du TF du 01.07.2015 [5A_380/2015] cons. 3.2.2), la maxime inquisitoire, applicable à la procédure portant sur l'octroi ou le refus de l'assistance judiciaire, est limitée par le devoir de collaborer des parties. Ce devoir de collaborer ressort en particulier de l'article 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. Il appartient à la partie requérante de motiver sa requête s'agissant des conditions d'octroi de l'article 117 CPC et d'apporter, à cet effet, tous les moyens de preuve nécessaires et utiles. 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. 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 Tribunal fédéral retient aussi (arrêt du TF du 02.02.2015 [5A_726/2014] cons. 4.3) que si le requérant refuse de fournir les renseignements et documents concernant l'entier de sa situation, ou ne collabore pas activement, l'autorité peut nier l'indigence et rejeter la requête d'assistance judiciaire. d) En l'espèce, il faut constater, avec le premier juge, que le recourant a violé son obligation de collaborer à l'établissement de sa situation. Contrairement à ce que le recourant soutient, il n'est pas indifférent de connaître les motifs pour lesquels le département des affaires sociales de Z._____ a « bloqué » le dossier du recourant en novembre 2016, soit cessé de lui fournir des prestations depuis lors. Les motifs d'une telle décision peuvent être multiples, allant de l'existence de comptes bancaires ou d'autres éléments de fortune non déclarés à celle de soutiens accordés par des proches ou d'autres revenus quelconques, en passant par des motifs liés à la situation personnelle du bénéficiaire de l'assistance (concubinage, par exemple). Certains de ces motifs peuvent être pertinents pour l'examen d'une demande d'assistance judiciaire présentée en mai 2018. Si, par exemple, le requérant bénéficiait d'une certaine fortune en novembre 2016, le juge peut lui demander des explications, en 2018, sur ce qu'il en a fait dans l'intervalle. Si, autre exemple, le requérant obtenait des gains réguliers, le juge peut demander la preuve qu'ils n'existent plus, en invitant par exemple le requérant à produire une attestation de l'employeur ou mandant concerné. Le juge qui doit statuer sur une requête d'assistance judiciaire doit ainsi pouvoir déterminer que le requérant n'a pas omis de faire état d'éléments de revenu ou de fortune, la comparaison avec une situation antérieure ne manquant pas de pertinence dans ce contexte. Le requérant, en vertu de son obligation de collaborer, doit lui fournir les pièces et informations nécessaires à ce sujet. S'il ne le fait pas, l'assistance judiciaire peut lui être refusée. Il convient de relever aussi que la situation du recourant reste floue, quoi qu'il en dise. Il n'a fourni aucun renseignement concret sur les personnes qui lui apporteraient de

l'aide et qu'il désigne sous les termes de « proches » et de « membres de sa famille », alors que le juge l'interrogeait sur ses ressources. Il ne peut pas se prévaloir du fait que, selon lui, des attestations de ces personnes n'auraient pas été considérées comme fiables – ce dont il ne sait rien – pour justifier son manque de collaboration à cet égard. Là également, le recourant a violé son devoir de collaborer. En fonction de ces circonstances, il faut considérer que le recourant n'a pas établi son indigence dans la mesure nécessaire pour que l'assistance judiciaire puisse lui être accordée. Le recours doit être rejeté pour ce motif déjà.

5. a) Le recours devrait de toute manière aussi être rejeté en raison du manque de chances de succès du recourant dans la procédure en cours devant le tribunal civil. b) D'après le Tribunal fédéral (arrêt du TF du 19.10.2016 [4A_325/2016] cons. 4.2, avec des références), un procès est dépourvu de chances de succès lorsque les perspectives de le gagner sont notablement plus faibles que les risques de le perdre, et qu'elles ne peuvent donc être considérées comme sérieuses, de sorte qu'une personne raisonnable et de condition aisée renoncerait à s'y engager en raison des frais qu'elle s'exposerait à devoir supporter. Il ne l'est pas, en revanche, lorsque les chances de succès et les risques d'échec s'équilibrent à peu près, ou que les premières ne sont que légèrement inférieures aux seconds. Ce qui est déterminant est de savoir si une partie, qui disposerait des ressources financières nécessaires, se lancerait ou non dans le procès après une analyse raisonnable. Une partie ne doit pas pouvoir mener un procès qu'elle ne conduirait pas à ses frais, uniquement parce qu'il ne lui coûte rien. La situation doit être appréciée à la date du dépôt de la requête, sur la base d'un examen sommaire. L'absence de chances de succès peut résulter des faits ou du droit. L'assistance judiciaire sera refusée s'il apparaît d'emblée que les faits pertinents allégués sont invraisemblables ou ne pourront pas être prouvés ; cette hypothèse est réalisée lorsque la thèse du demandeur ne tient pas debout. L'assistance peut aussi être refusée s'il apparaît d'emblée que la démarche est irrecevable ou que la position du demandeur est juridiquement infondée ; sur le fond, on peut imaginer l'hypothèse où les faits allégués ne correspondent pas aux conditions de l'action. L'autorité chargée de statuer sur l'assistance judiciaire ne doit pas se substituer au juge du fond ; elle doit seulement examiner s'il lui apparaît qu'il y a des chances que le juge adopte la position soutenue par le demandeur, chances qui doivent être plus ou moins équivalentes aux risques qu'il parvienne à la conclusion contraire. Le Tribunal fédéral a aussi jugé (arrêt du TF du 28.06.2012 [4A_311/2012] cons. 2.2, avec des références) que la procédure d'octroi de l'assistance judiciaire gratuite ne doit pas constituer une sorte de procès à titre préjudiciel ; il est inadmissible d'attendre l'administration des mesures probatoires pour se déterminer sur les chances de succès, mais l'autorité d'octroi de l'assistance judiciaire a néanmoins le pouvoir d'entreprendre une appréciation des preuves et des offres de preuves, pour autant que celle-ci soit nécessaire à l'évaluation des perspectives de succès ; en général, dans la procédure d'octroi de l'assistance judiciaire pour un procès civil ordinaire, l'appréciation se fait sur la base des pièces produites, soit de la preuve par titres. c) Le recourant prétend à une indemnité pour licenciement immédiat injustifié, au sens de l'article 337c al. 1 et 3 CO . d) Selon l'article 337 al. 1 1ère phrase CO , l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO). Le Tribunal fédéral considère (arrêt du TF du 22.07.2014 [4A_60/2014] cons. 3.1) qu'en règle générale, seule une violation particulièrement grave des obligations contractuelles peut justifier une telle résiliation ; si le manquement est moins grave, il ne

peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 213 cons. 3.1). La résiliation immédiate pour justes motifs, qui constitue une mesure exceptionnelle, doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28 cons. 4.1). Elle n'est pas destinée à sanctionner un comportement isolé et à procurer à l'employeur une satisfaction (ATF 129 III 380 cons. 3.1). La gravité de la violation des obligations contractuelles ne saurait ainsi entraîner à elle seule l'application de l'article 337 al. 1 CO . Ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui d'une résiliation immédiate aient entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 130 III 213 cons. 3.1 ; 127 III 153 cons. 1c). Il faut distinguer les comportements dus à un état d'énervement et de perte de maîtrise de ceux révélant une intention de nuire à l'employeur (arrêts du TF du 22.07.2014 [4A_60/2014] cons. 3.4 et du 03.12.2009 [4A_333/2009] cons. 2.3). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 in initio CO) et il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC) ; à cet effet, il prend en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des incidents invoqués (arrêt du TF du 22.07.2014 [4A_60/2014] cons. 3.2 ; ATF 137 III 303 cons. 2.1.1). Lorsqu'un employé porte sérieusement atteinte aux droits de la personnalité de l'un de ses collègues, il viole gravement une des obligations découlant du contrat de travail (art. 321a CO), de sorte qu'une résiliation immédiate au sens de l'article 337 CO peut s'imposer (arrêt du TF du 22.07.2014 [4A_60/2014] cons. 3.1 ; ATF 127 III 351 cons. 4b/dd). Le Tribunal fédéral a notamment retenu (casuistique dans l'arrêt du TF du 22.07.2014 [4A_60/2014] cons. 3.3, avec des références à divers arrêts antérieurs) qu'un acte agressif ou une menace peut, selon les circonstances, justifier ou non un licenciement immédiat. Le rapport de confiance a été considéré comme rompu lorsque le comportement de l'employé à l'origine de la résiliation immédiate a eu pour conséquence une perte d'autorité de l'employeur ; cela peut être le cas, selon les circonstances, lorsque l'employé injurie son employeur devant tout le personnel réuni. Il a par contre été jugé qu'un avertissement aurait été nécessaire dans le cas d'une violente altercation, sur un chantier de construction, entre un employé et son collègue, l'attitude de l'employé, certes hostile au sein de son groupe de travail, ne revêtant pas un caractère particulièrement inquiétant et son comportement, bien que peu respectueux de son collègue, n'étant pas de nature, dans les circonstances d'espèce, à porter gravement atteinte à la personnalité de celui-ci. Par ailleurs, la jurisprudence considère (arrêt du TF du 22.07.2014 [4A_60/2014] cons. 3.4) que parmi les circonstances à prendre en considération figure également le comportement non conforme au contrat ou à la loi de l'employeur, qui peut se révéler à l'origine de la situation de tension qui a conduit l'employé à violer gravement son devoir de fidélité. L'employeur qui laisse une situation de conflit se créer et s'envenimer supporte en effet une large part de responsabilité (le Tribunal fédéral évoque une affaire d'injure grave proférée par l'employé à l'adresse de son employeur et se réfère à Dunand , L'atteinte à la personnalité d'un collègue de travail comme juste motif de licenciement immédiat, RJN 2002 p. 135). S'il harcèle l'employé – ou tolère son harcèlement -, il viole les devoirs imposés par l'article 328 CO et il n'est pas admis à se prévaloir, pour justifier la résiliation, des conséquences de sa propre violation du contrat (ATF 125 III 70 cons. 2a p. 72/73). Le comportement de l'employeur ne peut toutefois être considéré comme abusif que si l'atteinte à la personnalité de l'employé – commise par l'employeur - est en lien de causalité avec le motif de la résiliation immédiate (cf. ATF 125 III 70 cons. 2a). L'examen du comportement de l'employeur ne peut pas être écarté pour la seule raison que l'infraction de l'employé a été

commise devant des collègues et des clients ; l'attitude de l'employeur doit être prise en compte dans tous les cas de figure lors de l'examen des circonstances (arrêt du TF du 22.07.2014 [4A_60/2014] cons. 3.5, qui se réfère notamment à l'arrêt du TF du 26.06.2006 [4C.154/2006] cons. 2.3). e) En l'espèce, et dans le cadre de l'examen sommaire auquel il convient de procéder, il faut retenir le licenciement immédiat était motivé par le courriel adressé par le recourant, le 21 mars 2012 à 00h58, au directeur et au responsable administratif de son entreprise, ainsi qu'à une collègue, le message ayant aussi été envoyé à neuf autres personnes dont le dossier ne permet pas de déterminer s'il s'agissait de collègues ou de tiers extérieurs à l'entreprise. Ce courrier s'en prenait aux destinataires dans des termes très grossiers : « branleur de luxe » et « espèce d'enfoiré » pour le directeur ; « tu pues la lâcheté » et « tu fais juste pitié » pour le responsable administratif ; « grosse », « mythomane qui n'est rien du tout » et « sac à merde qui s'ignore » pour la collègue ; « je vous emmerde tous les trois » pour les destinataires principaux. Une bonne partie de ces qualificatifs relèvent de l'article 177 CP. L'envoi de ce courriel ne peut pas être mis sur le compte d'un acte spontané, causé par une offense immédiate ou une altercation encore vive : sa structure et les termes utilisés montrent au contraire qu'il s'agissait d'un acte voulu et relativement réfléchi. On ne se trouve donc pas dans le cas d'une altercation causée par une tension préexistante ou soudaine, dans le cadre de laquelle des mots peuvent dépasser la pensée de celui qui les prononce. Le choix des destinataires du courriel, en particulier une diffusion bien plus large que le cercle des personnes visées, évoque assez clairement une volonté de nuire aux dirigeants de l'entreprise et à une collègue. Les chances que le tribunal civil parvienne à la conclusion que ce message n'était pas de nature à détruire irrémédiablement le lien de confiance entre le recourant et son employeur paraissent minces, comme paraît faible la probabilité que ce tribunal considère que ce message ne justifiait pas un licenciement immédiat pour justes motifs. Par ailleurs, les pièces produites par le recourant devant le tribunal civil ne rendent pas vraisemblable, à ce stade, que l'employeur aurait, avant le message ici en cause, eu connaissance de rumeurs qui auraient couru dans l'entreprise à son sujet. Le recourant a offert de démontrer, par l'audition d'un ancien collègue, que « certains employés de la défenderesse » colportaient des rumeurs à son sujet . Il n'a par contre pas expressément allégué que des cadres de l'entreprise auraient été au courant de ces rumeurs. A ce stade, on ne peut donc pas considérer qu'il existerait de sérieuses chances que le tribunal civil retienne un défaut de diligence de l'employeur tel qu'il empêcherait celui-ci de se prévaloir du courriel en cause pour justifier un licenciement immédiat. Dans ces conditions, il faut retenir que les perspectives, pour le recourant, de gagner son procès sont notablement plus faibles que les risques de le perdre. Placée dans les mêmes circonstances, une personne raisonnable et de condition aisée renoncerait, après analyse des risques, à s'engager dans ce procès . La condition des chances de succès n'est donc pas réalisée. 6. Vu ce qui précède, le recours doit être rejeté. Ce recours étant voué à l'échec, la requête d'assistance judiciaire pour la procédure de recours doit aussi être rejetée. En matière d'assistance judiciaire, seule la procédure de requête tombe sous le coup de l'article 119 al. 6 CPC et est ainsi en principe gratuite, au contraire de la procédure de recours (ATF 137 III 470 cons. 6). Les frais judiciaires de la procédure de recours, arrêtés à 600 francs, seront mis à la charge du recourant, vu le sort de la cause. A. _____ SA a droit à une indemnité de dépens pour la procédure de recours. Comme elle requiert des sûretés dans la procédure au fond, elle avait le droit de participer à la procédure relative à l'assistance judiciaire (arrêt du TF du 13.03.2014 [4A_585/2013] cons. 2). Elle n'a pas déposé de note de frais et les dépens seront dès lors fixés sur la base des observations

déposées (art. 105 CPC). Ces observations reprennent largement des courriers précédents du mandataire de A. _____ SA, en bonne partie littéralement, et il n'a donc pas fallu un travail important pour les rédiger. Il paraît équitable de fixer les dépens à 700 francs. Par ces motifs, L'AUTORITÉ DE RECOURS EN MATIÈRE CIVILE 1. Rejette le recours. 2. Rejette la requête d'assistance judiciaire pour la procédure de recours. 3. Met les frais judiciaires de la procédure de recours, arrêtés à 600 francs, à la charge du recourant. 4. Condamne le recourant à verser à A. _____ SA, pour la procédure de recours, une indemnité de dépens de 700 francs. Neuchâtel, le 14 décembre 2018 Art. 337 CO

Résiliation immédiate Conditions Justes motifs 1 L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande. 1 2 Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail. 3 Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler. 1 Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 18 mars 1988, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 1989 (RO 1988 1472; FF 1984 II 574). Art. 337 c 1 CO

Résiliation injustifiée 1 Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cassation 2 du contrat conclu pour une durée déterminée. 2 On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé. 3 Le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. 1 Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 18 mars 1988, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 1989 (RO 1988 1472; FF 1984 II 574). 2 Lire «cessation». Art. 117 CPC Droit

Une personne a droit à l'assistance judiciaire aux conditions suivantes: a. elle ne dispose pas de ressources suffisantes; b. sa cause ne paraît pas dépourvue de toute chance de succès.

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