

NE_GERICHTE CACIV.2017.42 vom 12. September 2017

NE Tribunal cantonal, 2017-09-12, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CACIV.2017.42

FR: NE_GERICHTE CACIV.2017.42 du 12 septembre 2017

IT: NE_GERICHTE CACIV.2017.42 del 12 settembre 2017

Erwägungen

E. 5

L'appelante reproche à l'intimé d'avoir prétendu n'avoir aucun reproche à se faire, alors que, parmi la cinquantaine de succursales dont elle dispose en Suisse, seules celles dont Y. était responsable ont adopté une pratique administrative irrégulière pendant une décennie, contraignant l'autorité à lui retirer finalement son autorisation de pratiquer. Certes, comme l'intimé était responsable de la succursale neuchâteloise de l'appelante et au bénéfice d'une formation professionnelle et d'une expérience solides, il ne pouvait ignorer que les infractions commises dans la gestion de l'agence précitée posaient problème sur le plan administratif, notamment au vu des diverses amendes qui lui ont été infligées personnellement au fil du temps. Du reste, lors de son entretien du 5 avril 2013 avec E., il s'est dit « très attristé de devoir porter le chapeau comme s'il était le seul responsable alors que le service juridique de X. SA n'a pas pris assez au sérieux les diverses modifications globales que souhaitait le SPE », ce qui signifie qu'il était conscient de porter une part de responsabilité dans les agissements qui ont conduit l'autorité administrative à prendre la décision du 22 février 2013. Toutefois, il ressort du dossier du service de l'emploi que les rapports avec celui-ci étaient gérés par la direction de X. SA ou son service juridique. La seule intervention personnelle de l'intimé consiste en effet en une lettre du 28 mars 2012, par laquelle lui-même et un cosignataire transmettent au service précité des listes de personnel. De plus, comme relevé par la juge de première instance, dans une lettre du 27 décembre 2012, signée par E. et L. « Manager Human Resources », un salaire annuel de 132'600 francs a été confirmé à l'intimé pour l'année 2013, avec des remerciements pour son engagement et son investissement personnel pour l'entreprise. Cette lettre ne fait aucune allusion aux difficultés administratives rencontrées par la succursale neuchâteloise de l'appelante alors qu'un rapport complémentaire du service de l'emploi du 14 novembre 2012 dénonçait de nouveaux manquements de X. SA. Lors de son témoignage, E. a indiqué au sujet de cette lettre, mise en perspective avec la décision ultérieure du 22 février 2013, qu'il avait été surpris du manque de tolérance du canton qui avait retiré l'effet suspensif à un éventuel recours. Il a déclaré que cette situation résultait d'un cumul d'erreurs, pas toutes attribuables à Y., et il a confirmé que le travail de celui-ci lui donnait entière satisfaction, notamment sur le plan du développement commercial. Il a ajouté que l'évaluation d'un employé s'effectuait sur la base d'environ cinquante critères et qu'il y avait des points à améliorer pour le prénommé concernant la loi sur le service de l'emploi, tout en précisant cependant qu'il s'agissait « d'une loi très compliquée où on a vite fait de faire des erreurs ». Il ressort ainsi du dossier que l'appelante n'a pas accordé suffisamment d'importance aux irrégularités, voire aux infractions, commises dans le cadre de la gestion de sa succursale neuchâteloise, et que l'intimé ne porte qu'une part de responsabilité accessoire dans la politique qui a abouti à la décision prise le 22 février 2013 par l'autorité administrative. Le fait que l'appelante se soit acquittée des amendes infligées à l'intimé, comme F. l'a admis

lors de son interrogatoire, ne pouvait que conforter l'intéressé dans la conviction que la prénommée n'accordait que peu d'importance à ces problèmes administratifs. Quant au reproche de l'appelante, selon lequel Y. aurait dû mettre en garde son employeur contre cette manière d'agir, voire tenter de refuser les instructions de celui-ci, on relèvera que, lors de l'entretien précité du 5 avril 2013, l'intimé a déclaré avoir souvent parlé au service interne de l'appelante du fait que celle-ci avait toujours refusé d'ouvrir un dialogue avec le service de l'emploi, ce qui avait agacé celui-ci. Certes le dossier n'établit pas de protestations antérieures de l'intéressé contre la politique de la direction de l'appelante en la matière, mais cette dernière n'a de toute manière pas allégué dans ses mémoires introductifs d'instance qu'il aurait appartenu à Y. de s'insurger contre la pratique adoptée par son employeur.

E. 6

Enfin l'appelante soutient que la première juge a retenu à tort qu'elle aurait violé son obligation d'employeur de respecter la personnalité du travailleur au sens de l'article 328 al. 1 CO dans la manière dont le congé a été signifié. Elle justifie la lettre envoyée à l'ensemble de ses collaborateurs le 27 mars 2013 par un devoir d'information et de mise en garde à leur égard suite à la décision de retrait de pratiquer de sa succursale neuchâteloise. Ce courrier mentionne que « d'un commun accord, nous avons décidé de mettre Y. dès à présent en période de congé. Les raisons de cette décision reposent sur des violations flagrantes et récurrentes de la Loi sur le Service de l'Emploi qui se sont produites durant ces dernières années et qui, malgré les remarques formulées par les autorités de contrôle, n'ont pas été prises en compte ni adaptées ou modifiées par Y. Nous regrettons profondément ce comportement ainsi que les circonstances qui en résultent... ». Cette lettre a donc un caractère stigmatisant à l'égard de l'intimé dans la mesure où elle le désigne comme responsable exclusif des déboires administratifs de l'appelante, alors que – comme d'ores et déjà souligné – l'attitude adoptée à l'égard du service de l'emploi avait été décidée par la direction et le service juridique de l'appelante, Y. ne portant qu'une responsabilité accessoire dans les irrégularités ou infractions commises dans la gestion de la succursale neuchâteloise. Le congé signifié à l'intimé constitue donc bien un licenciement abusif, d'une part parce que la nécessité de remplacer l'intéressé comme responsable de l'agence neuchâteloise n'impliquait pas inéluctablement son renvoi – la situation créée étant au surplus la conséquence d'agissements dont l'appelante portait la responsabilité prépondérante – et d'autre part parce qu'il s'est accompagné de démarches violant les droits de la personnalité de Y. Mal fondé, l'appel doit être rejeté.

E. 7

La Cour de céans statue sans frais (art. 114 let. c CPC). L'appelante, qui succombe, sera condamnée à verser à l'intimé une indemnité de dépens. Ceux-ci seront fixés en tenant compte du relevé d'activité déposé par l'intimé. Ce relevé porte sur plus de 9 heures consacrées à la réponse, dont on aurait toutefois pu attendre qu'elle soit formulée en y consacrant, correspondance incluse, 6 heures (durée usuellement facturable d'une journée complète de mandataire). L'indemnité sera donc fixée à 1'900 francs, frais forfaitaires et TVA inclus.

E. 28

mars 2012, par laquelle lui-même et un cosignataire transmettent au service précité des listes de personnel. De plus, comme relevé par la juge de première instance, dans une lettre

du 27 décembre 2012, signée par E. et L. « Manager Human Resources », un salaire annuel de 132'600 francs a été confirmé à l'intimé pour l'année 2013, avec des remerciements pour son engagement et son investissement personnel pour l'entreprise. Cette lettre ne fait aucune allusion aux difficultés administratives rencontrées par la succursale neuchâteloise de l'appelante alors qu'un rapport complémentaire du service de l'emploi du 14 novembre 2012 dénonçait de nouveaux manquements de X. SA. Lors de son témoignage, E. a indiqué au sujet de cette lettre, mise en perspective avec la décision ultérieure du 22 février 2013, qu'il avait été surpris du manque de tolérance du canton qui avait retiré l'effet suspensif à un éventuel recours. Il a déclaré que cette situation résultait d'un cumul d'erreurs, pas toutes attribuables à Y., et il a confirmé que le travail de celui-ci lui donnait entière satisfaction, notamment sur le plan du développement commercial. Il a ajouté que l'évaluation d'un employé s'effectuait sur la base d'environ cinquante critères et qu'il y avait des points à améliorer pour le prénommé concernant la loi sur le service de l'emploi, tout en précisant cependant qu'il s'agissait « d'une loi très compliquée où on a vite fait de faire des erreurs ». Il ressort ainsi du dossier que l'appelante n'a pas accordé suffisamment d'importance aux irrégularités, voire aux infractions, commises dans le cadre de la gestion de sa succursale neuchâteloise, et que l'intimé ne porte qu'une part de responsabilité accessoire dans la politique qui a abouti à la décision prise le 22 février 2013 par l'autorité administrative. Le fait que l'appelante se soit acquitté des amendes infligées à l'intimé, comme F. l'a admis lors de son interrogatoire, ne pouvait que conforter l'intéressé dans la conviction que la prénommée n'accordait que peu d'importance à ces problèmes administratifs. Quant au reproche de l'appelante, selon lequel Y. aurait dû mettre en garde son employeur contre cette manière d'agir, voire tenter de refuser les instructions de celui-ci, on relèvera que, lors de l'entretien précité du 5 avril 2013, l'intimé a déclaré avoir souvent parlé au service interne de l'appelante du fait que celle-ci avait toujours refusé d'ouvrir un dialogue avec le service de l'emploi, ce qui avait agacé celui-ci. Certes le dossier n'établit pas de protestations antérieures de l'intéressé contre la politique de la direction de l'appelante en la matière, mais cette dernière n'a de toute manière pas allégué dans ses mémoires introductifs d'instance qu'il aurait appartenu à Y. de s'insurger contre la pratique adoptée par son employeur.

6. Enfin l'appelante soutient que la première juge a retenu à tort qu'elle aurait violé son obligation d'employeur de respecter la personnalité du travailleur au sens de l'article 328 al. 1 CO dans la manière dont le congé a été signifié. Elle justifie la lettre envoyée à l'ensemble de ses collaborateurs le 27 mars 2013 par un devoir d'information et de mise en garde à leur égard suite à la décision de retrait de pratiquer de sa succursale neuchâteloise. Ce courrier mentionne que « d'un commun accord, nous avons décidé de mettre Y. dès à présent en période de congé. Les raisons de cette décision reposent sur des violations flagrantes et récurrentes de la Loi sur le Service de l'Emploi qui se sont produites durant ces dernières années et qui, malgré les remarques formulées par les autorités de contrôle, n'ont pas été prises en compte ni adaptées ou modifiées par Y. Nous regrettons profondément ce comportement ainsi que les circonstances qui en résultent ». Cette lettre a donc un caractère stigmatisant à l'égard de l'intimé dans la mesure où elle le désigne comme responsable exclusif des déboires administratifs de l'appelante, alors que comme d'ores et déjà souligné l'attitude adoptée à l'égard du service de l'emploi avait été décidée par la direction et le service juridique de l'appelante, Y. ne portant qu'une responsabilité accessoire dans les irrégularités ou infractions commises dans la gestion de la succursale neuchâteloise. Le congé signifié à l'intimé constitue donc bien un

licenciement abusif, d'une part parce que la nécessité de remplacer l'intéressé comme responsable de l'agence neuchâteloise n'impliquait pas inéluctablement son renvoi la situation créée étant au surplus la conséquence d'agissements dont l'appelante portait la responsabilité prépondérante et d'autre part parce qu'il s'est accompagné de démarches violant les droits de la personnalité de Y. Mal fondé, l'appel doit être rejeté.

7. La Cour de céans statue sans frais (art. 114 let. c CPC). L'appelante, qui succombe, sera condamnée à verser à l'intimé une indemnité de dépens. Ceux-ci seront fixés en tenant compte du relevé d'activité déposé par l'intimé. Ce relevé porte sur plus de 9 heures consacrées à la réponse, dont on aurait toutefois pu attendre qu'elle soit formulée en y consacrant, correspondance incluse, 6 heures (durée usuellement facturable d'une journée complète de mandataire). L'indemnité sera donc fixée à 1'900 francs, frais forfaitaires et TVA inclus.

Par ces motifs, LA COUR D'APPEL CIVILE

1. Écarte du dossier les documents déposés en annexes de l'appel et invite le greffe à les retourner à leur expéditeur.

2. Rejette l'appel et confirme le jugement rendu en première instance.

3. Statue sans frais.

4. Condamne l'appelante à verser à l'intimé une indemnité de dépens de 1'900 francs pour la deuxième instance.

Neuchâtel, le 12 septembre 2017

1 L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes.¹

2 Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui.²

1 Phrase introduite par le ch. 3 de l'annexe à la LF du 24 mars 1995 sur l'égalité, en vigueur depuis le 1er juil. 1996 (RO19961498; FF1993I 1163).² Nouvelle teneur selon le ch. 3 de l'annexe à la LF du 24 mars 1995 sur l'égalité, en vigueur depuis le 1er juil. 1996 (RO19961498; FF1993I 1163).

1 Le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties.

2 La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.

1 Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 18 mars 1988, en vigueur depuis le 1er janv. 1989 (RO19881472; FF1984II 574).

1 Le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie:

a. pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;

b. en raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;

c. seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail;

d. parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail;

e.2parce que l'autre partie accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou parce qu'elle accomplit une obligation légale lui incombant sans qu'elle ait demandé de l'assumer.

2Est également abusif le congé donné par l'employeur:

a. en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale;

b. pendant que le travailleur, représentant élu des travailleurs, est membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise et que l'employeur ne peut prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation.

c.3sans respecter la procédure de consultation prévue pour les licenciements collectifs (art. 335f).

3Dans les cas prévus à l'al. 2, let. b, la protection du représentant des travailleurs dont le mandat a pris fin en raison d'un transfert des rapports de travail (art. 333) est maintenue jusqu'au moment où ce mandat aurait expiré si le transfert n'avait pas eu lieu.4

1Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 18 mars 1988, en vigueur depuis le 1erjanv. 1989 (RO19881472; FF1984II 574).2Nouvelle teneur selon le ch. 3 de l'annexe à la LF du 6 oct. 1995 sur le service civil, en vigueur depuis le 1eroct. 1996 (RO19961445; FF1994III 1597).3Introduite par le ch. I de la LF du 17 déc. 1993, en vigueur depuis le 1ermai 1994 (RO1994804; FF1993I 757).4Introduit par le ch. I de la LF du 17 déc. 1993, en vigueur depuis le 1ermai 1994 (RO1994804; FF1993I 757).

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