

NE_GERICHTE CC.2005.15 vom 16. August 1947

NE Tribunal cantonal, 1947-08-16, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CC.2005.15_d19470816

FR: NE_GERICHTE CC.2005.15 du 16 août 1947

IT: NE_GERICHTE CC.2005.15 del 16 agosto 1947

Regeste

Egalité de traitement des travailleurs.

Volltext

Neuenburg Tribunal Cantonal Cour Civile, Cour civile au sens strict 03.05.2007 CC.2005.15 (INT.2007.57) Neuchâtel Tribunal Cantonal Cour Civile, Cour civile au sens strict 03.05.2007 CC.2005.15 (INT.2007.57) Neuchâtel Tribunal Cantonal Cour Civile, Cour civile au sens strict 03.05.2007 CC.2005.15 (INT.2007.57)

Egalité de traitement des travailleurs.

Réf. : CC.2005.15-CC2/dhp A. C., né le 16 août 1947, a travaillé, depuis le 1er juillet 1989, en qualité de chef de projet informatique, puis de responsable du groupe "Systèmes" au service de P. pour le compte de I., puis de Q. SA. H. SA a repris les actifs et passifs des deux sociétés précitées, ainsi que les droits et obligations du contrat de travail conclu avec C. (D.2/all. 1 et 2 admis par la défenderesse). B. Le 26 mai 2003, H. SA a résilié le contrat de travail de C. pour l'échéance du 30 novembre 2003, dans le cadre d'une restructuration visant une économie de coûts et touchant dix salariés (D.5/4). Elle a libéré son employé avec effet immédiat de toute obligation professionnelle (D.3/6). Deux propositions alternatives ont été faites par H. SA à C., dans le cadre du licenciement précité. La variante 1 s'intitulait "prestations en vue de reprendre une nouvelle activité professionnelle" et la variante 2 "prestations en cas de retraite anticipée dès le 1.12.2003" (D.3/5). La variante 1 prévoyait la possibilité pour l'employé de bénéficier d'un soutien dans ses démarches destinées à retrouver un nouvel emploi, sous la forme d'un "outplacement" d'une valeur de 18'000 francs auprès d'une entreprise spécialisée. Elle offrait en outre, sous la dénomination "prestations F.", une cinquième annuité de 45'275 francs selon le "fidelity fee agreement", ainsi que le versement, en reconnaissance du travail fourni, par H. SA, de manière exceptionnelle, des cinq annuités restantes s'élevant à 226'375 francs. La variante 2 prévoyait quant à elle, également sous la dénomination "prestations F.", le versement de six annuités selon le "fidelity fee agreement" s'élevant à 271'650 francs. Par lettre du 6 juin 2003 (D.5/2), C. a confirmé à son employeur ce qu'il lui avait indiqué oralement lors de l'entretien du 26 mai 2003, à savoir qu'il choisissait l'option de mise à la retraite. Le 30 juin 2003 (D.3/9), le mandataire constitué par C. a indiqué à l'employeur de celui-ci que son client avait opté pour une mise à la retraite anticipée en étant certain que celle-ci serait accompagnée d'une indemnité de départ et qu'il restait dans l'attente d'une proposition en ce sens, dans les meilleurs délais, conformément aux assurances données et communiquées à l'ensemble des collaborateurs. Le 18 juillet 2003 (D.3/10), l'entreprise lui a répondu que, lors de la discussion du 26 mai 2003, C. s'était vu proposer deux variantes qui ne mentionnaient aucune indemnité de départ, laquelle ne se justifiait pas, le précité ayant été libéré de l'obligation de travailler pendant le délai de congé de six mois (avec paiement du

salaire), ce qui représentait le double du délai de congé de la grande majorité des collaborateurs. Un échange de correspondance ultérieur n'a pas permis aux parties de trouver un terrain d'entente. C. Le 15 décembre 2004, C. a déposé une demande en paiement à l'encontre de H. SA auprès de "la Cour civile" (sic) du Tribunal cantonal (D.2), en prenant les conclusions suivantes: "1. Condamner la défenderesse à payer au demandeur Fr. 229'879.—net et Fr. 21'255.— brut avec intérêts à 5 % dès le 1er décembre 2003. 2. Condamner la défenderesse à tous frais et dépens." A l'appui de ces conclusions de la demande, C. fait valoir, en substance, qu'il a été ému par son licenciement, d'autant plus qu'en qualité de cadre de l'entreprise, il avait participé au montage ayant permis à H. SA de reprendre la société P., qu'il pensait pouvoir travailler au sein de cette entreprise jusqu'à sa retraite et que, âgé de 56 ans, il était certain de ne pas retrouver d'emploi, raisons pour lesquelles il a opté pour la variante "retraite anticipée". Il a toutefois constaté, ultérieurement, que le paiement de la prestation qui semblait offerte par la défenderesse n'était rien d'autre que l'exécution d'une convention relative au paiement d'une prime de fidélité convenue à fin 1999, dans le cadre du montage mis en place pour permettre à H. SA de devenir propriétaire de P. et il a appris, par ailleurs, que ses collègues qui avaient opté pour la proposition "nouvelle activité professionnelle", de même que G., mise à la retraite anticipée, se sont vu offrir des indemnités de départ extra-contractuelles. En se fondant sur son droit à être traité par son employeur de la même manière que ses collègues s'agissant d'indemnités extra-contractuelles versées lors d'un licenciement collectif, C. prétend au paiement du même montant que celui offert aux autres collaborateurs licenciés, soit à 226'375 francs. Il soutient en outre avoir droit au remboursement des frais, constituant un salaire défiscalisé, qui ne lui ont pas été versés pour la période du 1er juin au 30 novembre 2003 par 3'504 francs, ainsi qu'au versement d'une rémunération incitative représentant 15 % de son salaire annuel, soit 21'255 francs. D. Dans sa réponse (D.4), déposée le 31 mai 2005, la défenderesse a pris les conclusions suivantes: "1. Donner acte au demandeur que la défenderesse acquiesce partiellement à la deuxième partie de la conclusion 1, à raison de CHF 12'753.— bruts, avec intérêt à 5 % dès le 1er décembre 2003. 2. Rejeter pour le surplus les conclusions du demandeur. 3. Sous suite de frais et dépens." La défenderesse observe en substance qu'aucune des deux options proposées au demandeur lors de son licenciement ne prévoit le paiement d'une indemnité de départ, que ce point lui a été confirmé lors de l'entretien du 26 mai 2003, qu'il a choisi la variante No 2 des conditions et prestations de départ et qu'il ne peut prétendre à aucune indemnité supplémentaire. S'agissant du montant forfaitaire perçu à titre de frais, la défenderesse fait valoir qu'ayant été libéré de l'obligation de travailler à compter du 26 mai 2003, le demandeur ne peut prétendre au remboursement de frais professionnels au-delà de cette date. Quant à la rémunération incitative, la défenderesse allègue que celle-ci s'est élevée en 2003 à 60 % des 15 % du salaire annuel, soit à 9 %, ce qui représente un montant de 12'753 francs. En réplique (D.7), le demandeur allègue que la défenderesse a licencié 10 personnes (7 à Neuchâtel et 3 à Nyon) qui ont toutes, sauf lui, touché une indemnité extra-contractuelle de licenciement sous une forme ou une autre. S'agissant des frais forfaitaires, il allègue que la circulaire du 12 juillet 2001 adressée à leurs bénéficiaires stipule expressément que ceux-ci ne comprennent que les petits frais jusqu'à 20 francs, ce qui signifierait que l'essentiel de cette indemnité pour frais constitue en réalité une prestation salariale. La défenderesse n'a pas dupliqué, mais s'est limitée à déposer des explications sur les faits de la réplique (D.8). E. Lors de l'audience du 13 septembre 2005, il a été convenu, par souci d'économie de la procédure, que la défenderesse établirait un tableau des prestations versées, sous une forme

ou sous une autre, aux autres personnes licenciées en même temps que le demandeur, à Neuchâtel comme à Nyon, avec indication de la responsabilité et du salaire dont ces personnes étaient titulaires (D.5/A1). Outre les preuves littérales déposées par les parties, il a été procédé à l'audition des témoins V. (D.12) et M. (D.22), ainsi qu'à l'interrogatoire de S. (D.13), directeur de la société défenderesse. F. Après instruction, les parties ont échangé des conclusions en cause (D.23 et 24), dans lesquelles elles ont repris et développé leurs thèses respectives. G. Les parties ont toutes deux admis que le jugement soit rendu par voie de circulation (D.26,27).

C O N S I D E R A N T 1. Au vu du montant des conclusions de la demande, la compétence de l'une des Cours civiles du Tribunal cantonal est donnée (art.9,21 OJN).

2. Les parties s'accordent avec raison à qualifier leurs relations juridiques de contrat de travail. Le demandeur fonde sa prétention en versement d'une indemnité de départ extra-contractuelle sur l'article 328 CO , qui stipule que "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 " (al.1). La doctrine déduit de l'obligation qui incombe à l'employeur de protéger la personnalité de son employé (art. 328 CO), ainsi que des règles sur la protection de la personnalité (art. 28 ss CC), que le principe d'égalité de traitement est un principe général. Il faut toutefois prendre en considération que même une décision subjective et arbitraire d'un employeur ne représente une atteinte à la personnalité, et donc une contravention à l'interdiction de discrimination, que si elle laisse transparaître une sous-évaluation de la personnalité du travailleur qui soit blessante pour ce dernier. Une telle sous-évaluation ne peut être donnée que si l'employé est placé dans une situation clairement moins avantageuse qu'un grand nombre d'autres employés; elle n'est pas donnée lorsque l'employeur favorise simplement quelques employés. Dans tous les cas, le fait que l'employeur favorise certains de ses employés peut avoir pour conséquence que des employés qui ne bénéficient pas du même traitement puissent, selon le principe de la bonne foi, conclure à une modification tacite, en leur faveur, de leur contrat de travail. Dans une telle situation, l'employeur doit leur accorder aussi le traitement censé favoriser certains employés uniquement parce qu'en vertu du principe de la bonne foi, ce sont ces conditions qui paraissent avoir été convenues (ATF 129 III 276 , JT 2003 I p.346ss, spécialement 352 et les références doctrinales citées). Selon un ATF du 13 juin 2001 (4C.94/2001), si la volonté d'assurer une égalité de traitement entre les employés ressort clairement de la démarche choisie par l'employeur lors d'une pluralité de licenciements, l'employeur se trouve alors tenu d'assurer effectivement une telle égalité.

3. En l'espèce, il ressort du dossier que, le 26 mai 2003, S., directeur de la société défenderesse, a adressé aux collaborateurs de l'entreprise un discours, concrétisé par un e-mail versé au dossier (D.5/4), relevant notamment que, en vue d'une économie de coûts, sept licenciements devraient être prononcés, trois départs à la retraite étant par ailleurs prévus. Dans le cadre de ce discours, le prénommé a notamment indiqué que "dans un respect social, des versements complémentaires seront versés lors des licenciements selon les années de service et un soutien de placement sera offert dans les situations difficiles. Il était important pour nous, bien que nous n'y soyons pas contraints légalement, de fournir ces prestations financières supplémentaires." Lors de son interrogatoire, S. a admis que "l'idée exprimée à l'avant-dernier paragraphe de mon e-mail susmentionné était bel et bien de respecter un principe d'égalité au sein de chaque catégorie d'employés licenciés en traitant de façon égale des situations égales. A mon avis, nous avons respecté cette idée. C. appartenait au groupe des anciens partenaires, lesquels étaient mieux traités que les autres personnes licenciées." (D.13). Il s'ensuit donc que la défenderesse était tenue au respect du principe d'égalité de

traitement entre les collaborateurs licenciés ou mis à la retraite. Peu importe à cet égard que le discours du directeur de la défenderesse soit intervenu après la communication au demandeur de son licenciement. 4. Le demandeur soutient, dans son mémoire de demande (D.2,all. 9) pouvoir prétendre au paiement du même montant que celui offert à celle et ceux de ses collègues également licenciés, soit à 226'375 francs. Conformément à ce qui a été convenu lors de l'audience du 13 septembre 2005, la défenderesse a établi un tableau des prestations versées, sous une forme ou sous une autre, aux personnes licenciées en même temps que le demandeur, à Neuchâtel comme à Nyon, avec indication de la responsabilité et du salaire des personnes précitées (D.5/A1). On cherche en vain, dans le tableau établi, l'offre aux collègues licenciés du demandeur d'une indemnité de départ extra-contractuelle se montant à 226'375 francs. Aucun des collaborateurs concernés ne s'est vu offrir ou n'a perçu une telle indemnité. Dans ses conclusions en cause (D.23,p.5), le demandeur soutient une argumentation quelque peu différente en prétendant avoir droit "à une indemnité extra-contractuelle dont le montant doit correspondre à ce qui était proposé dans l'hypothèse où il aurait opté pour la variante No 1 [prestations en vue de reprendre une nouvelle activité professionnelle]. Ce montant correspond peu ou prou à 1,6 salaire annuel. Cela correspond à peu de chose près à ce que G. a touché, puisqu'elle a reçu 138'000 francs, alors qu'elle avait un salaire annuel de 89'000 francs." La partie du tableau relative à G. révèle que celle-ci était âgée de 58 ans au moment de son licenciement et qu'elle comptait 36 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise. Il a été versé un montant en capital de 138'000 francs à sa caisse de pension, afin d'améliorer les prestations de cette dernière, ce qui lui permettait de faire passer sa rente annuelle de 41'800 francs à 46'414 francs. La défenderesse a précisé, dans le volet du tableau relatif à G., que le mari de celle-ci était un des anciens directeurs de P., qu'elle-même avait été membre de F., mais pas à part entière, de sorte qu'elle ne touchait pas de prime de fidélité. Par ailleurs, son mari était déjà très âgé. Force est d'admettre que la situation de G. était ainsi fort différente de celle du demandeur, qui comptait 14 ans d'ancienneté seulement dans l'entreprise et bénéficiait de primes de fidélité F. s'élevant à 227'262 francs. Certes, ces primes lui étaient dues selon le "Fidelity Fee Agreement" du 26 novembre 1999 (D.3/7), mais rien n'empêchait la défenderesse d'en tenir compte dans le cadre d'une évaluation de la situation financière et personnelle du demandeur. Les volets du tableau consacrés aux indemnités servies aux autres collègues licenciés du demandeur ne permettent pas non plus de retenir que ce dernier aurait été défavorisé. A., dont la situation est assez comparable à celle du demandeur, puisqu'il était également âgé de 56 ans lors du congé et comptait neuf années d'ancienneté, a certes bénéficié d'une indemnité de fin de rapports de service correspondant à 7 mois de salaire mensuel de base, mais son délai de dédite n'était que de trois mois et il n'a pas été libéré de l'obligation de travailler. La défenderesse a par ailleurs mentionné qu'il avait plusieurs enfants étudiants à l'université. Le demandeur n'est pas parvenu à démontrer qu'il aurait été traité, par rapport aux autres collaborateurs de l'entreprise licenciés en même temps que lui, de manière contraire au principe d'égalité déduit de l'article 328 CO, de sorte que sa demande doit être rejetée sur ce point. 5. Le demandeur prétend par ailleurs au versement d'un montant de 3'504 francs, à titre de frais forfaitaires pour la période du 1er juin au 30 novembre 2003 en soutenant que ceux-ci étaient versés en sus du salaire et ne correspondaient pas à des frais effectifs, lesquels faisaient l'objet d'un remboursement spécifique. A lire les pièces déposées par le demandeur, en particulier la circulaire aux collaborateurs de l'entreprise du 12 juillet 2001, à partir du 1er juillet 2001, la liste des frais contenus dans le montant à forfait a été étendue et le montant du forfait augmenté de 2'000 francs par an. Cette réglementation a été

présentée et acceptée par le fisc neuchâtelois. Etaient inclus dans le forfait les repas pris individuellement, les petits frais de déplacement jusqu'à 20 francs, les autres frais divers professionnels jusqu'à 20 francs et les trajets professionnels régionaux en voiture privée jusqu'à 20 kilomètres. Le montant forfaitaire annuel de 2'000 francs correspond donc bel et bien à des frais professionnels et non à un complément de salaire, de sorte que le demandeur ne peut y prétendre au-delà de sa mise à la retraite. La prétention émise à ce sujet est donc sans fondement. 6. Le demandeur prétend enfin à une rémunération incitative, laquelle avait été arrêtée à 15 % de son salaire annuel pour l'année 2003, soit à 21'255 francs. A ce sujet, la défenderesse a acquiescé à la demande à concurrence de 12'753 francs brut, avec intérêts à 5 % dès le 1er décembre 2003, en soutenant que la rémunération incitative s'était en réalité élevée à 60 % de 15 % du salaire annuel, soit à 9 % pour l'année 2003. Selon le document intitulé "rémunération totale" établi en décembre 2002 (D.3/14), le salaire de base du demandeur pour l'année 2003 s'élevait à 10'900 francs mensuellement, soit à 141'700 francs pour l'année. Il s'y ajoutait une "opportunité de rémunération incitative" 2003 de 15 %, représentant 21'255 francs. La défenderesse n'a pas établi que, pour l'année 2003, la prime incitative n'aurait été que de 60 % des 15 % du salaire annuel, de sorte qu'il se justifie de faire droit à la demande sur ce point. En effet, les directives en anglais produites à ce sujet par la défenderesse (D.5/5), qui n'ont été confirmées par aucun témoignage, ne constituent qu'une pièce émanant d'une partie au procès et donc sans valeur probante. Le demandeur a donc droit, en plus du montant de 12'753 francs à concurrence duquel la défenderesse a acquiescé à la demande, à 8'502 francs brut, avec intérêts à 5 % dès le 1er décembre 2003 à titre de participation incitative. 7. Le demandeur succombe ainsi pour l'essentiel de ses prétentions et ne l'emporte que sur un point accessoire, pour un montant représentant moins du 10 % des conclusions de la demande. Il se justifie dès lors de condamner le demandeur à supporter les 9/10èmes des frais judiciaires, 1/10ème étant laissé à la charge de la défenderesse. Le demandeur versera par ailleurs à cette dernière une indemnité de dépens dont le montant, après compensation partielle, peut être fixé à 8'000 francs, vu la relative brièveté de l'instruction. Par ces motifs, LA IIe COUR CIVILE 1. Donne acte à C. que H. SA a acquiescé à la demande à concurrence de 12'753 francs brut, avec intérêts à 5 % dès le 1er décembre 2003. 2. Condamne H. SA à verser à C. 8'502 francs brut, avec intérêts à 5 % dès le 1er décembre 2003. 3. Rejette la demande pour le surplus. 4. Condamne le demandeur aux 9/10èmes et la défenderesse au 1/10ème des frais judiciaires, arrêtés à 6'658 francs et avancés comme suit : - Frais avancés par le demandeur

Fr. 6'633.-- - Frais avancés par la défenderesse Fr.

25.-- 5. Condamne le demandeur à verser à la défenderesse une indemnité de dépens de 8'000 francs, après compensation partielle. Art. 328 CO VII. Protection de la personnalité du travailleur 1. En général 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 loi du 24 mars 1995 sur l'égalité, en vigueur depuis le 1 er juillet 1996 (RS 151.1). 2 Nouvelle teneur selon le ch. 3 de l'annexe à la loi du 24 mars 1995 sur l'égalité, en vigueur depuis le 1 er juillet 1996 (RS 151.1).

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