

NE_GERICHTE CCC.1997.7278 vom 25. August 1997

NE Tribunal cantonal, 1997-08-25, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CCC.1997.7278

FR: NE_GERICHTE CCC.1997.7278 du 25 août 1997

IT: NE_GERICHTE CCC.1997.7278 del 25 agosto 1997

Volltext

A. S. a travaillé au service de la société X. en qualité de vendeuse auxiliaire, vendeuse à temps complet, puis aide de bureau, du 22 octobre 1980 au 30 juin 1996. Dès le 1er août 1989, suite à un problème de santé, elle a été mise au bénéfice d'une demi-rente de l'assurance invalidité et a poursuivi son emploi à 50 % auprès de la défenderesse. Entre le 21 octobre 1994 et le 3 janvier 1995, elle a bénéficié d'un congé maternité.

En date du 5 octobre 1995, la défenderesse a remis à la demanderesse pour signature un projet de lettre adressé à la Commission cantonale de l'assurance invalidité et par laquelle elle demandait de bénéficier d'un recyclage professionnel. Ce projet devait être accompagné d'une lettre d'appui de l'employeur lui-même, daté du même jour. Par l'intermédiaire de son assurance de protection juridique, la demanderesse a répondu le 11 octobre 1995 à la défenderesse. Rappelant que sa situation médicale s'était stabilisée, elle s'est "étonnée à juste titre que son employeur fasse pression sur elle afin qu'elle demande de nouvelles prestations AI". Invitant X. "à jouer cartes sur table et à donner sa motivation écrite (...) sur les raisons précises qui justifient une demande complémentaire à l'AI", elle n'a pas signé le projet de lettre en question.

Le 22 octobre 1995, la défenderesse a offert à la demanderesse une prime de fidélité, du fait qu'elle était entrée à son service quinze ans auparavant.

Le 27 octobre suivant, la défenderesse résiliait le contrat de travail de la demanderesse dans les délais légaux, soit pour le 31 janvier 1996, invoquant la suppression de son poste de travail en raison d'une restructuration.

Par lettre du 15 janvier 1996 de son mandataire actuel, la demanderesse a formé opposition à cette résiliation, disant qu'elle ne pouvait "s'empêcher de voir une relation de cause à effet entre son opposition à quitter son emploi en sollicitant une rente complète d'invalidité et la résiliation qui a été décidée peu de temps après qu'elle ait été félicitée pour sa fidélité". Elle demandait que la décision de licenciement soit reconsidérée et se disait prête à occuper n'importe quelle activité en rapport avec ses capacités à dire de médecin.

B. Le 18 septembre 1996, la demanderesse a saisi le tribunal de prud'hommes d'une demande en paiement de 9'492 francs à titre d'indemnité équivalant à six mois de salaire. Elle invoquait l'article 336 al.1 litt.d CO, qualifiant son licenciement d'abusif et alléguant qu'il était survenu manifestement en représailles à son refus de se soumettre à la volonté de son employeur de solliciter une rente invalidité complète.

Dans son jugement du 13 janvier 1997, notifié par écrit aux parties le 10 février 1997, le tribunal de prud'hommes a rejeté la demande, considérant en bref que le licenciement n'était pas intervenu parce que la demanderesse aurait fait valoir des prétentions découlant de son contrat de travail, au sens de l'article 336 al.1 litt.d CO, mais parce qu'il n'y avait plus de possibilité pour l'employeur de l'occuper dans l'entreprise au vu de l'évolution des technologies en matière de saisie de données par l'informatique. Le tribunal a considéré que le fait pour l'employeur d'avoir tenté de prévoir un recyclage professionnel, avant d'aboutir à la solution du licenciement, ne constituait pas un indice d'abus. Le tribunal a relevé qu'il y avait toujours eu à ce propos un malentendu entre la demanderesse et la défenderesse puisque, tant dans sa demande que sa lettre d'opposition, la demanderesse a fait valoir que l'employeur exigeait qu'elle demande une rente complète d'invalidité, alors que les lettres figurant au dossier indiquent au contraire qu'il s'agissait d'une demande de réadaptation professionnelle, "ce qui est considérablement différent".

C. S. recourt contre ce jugement dont elle demande la cassation avec renvoi de la cause pour nouvelle décision. Invoquant une violation de la loi et un abus du pouvoir d'appréciation, elle fait valoir en bref que

les premiers juges ont mal appliqué l'article 336 CO et abusé de leur pouvoir d'appréciation en retenant que le congé aurait été motivé non par le refus de solliciter les prestations de l'AI, mais par l'impossibilité d'offrir une place de travail adaptée; qu'il suffit pour le travailleur de pouvoir supposer de bonne foi que les prétentions qu'il fait valoir sur la base du contrat de travail existent, et qu'en particulier le licenciement doit être qualifié d'abusif lorsque peu de temps s'est écoulé entre la prétention invoquée et la notification du licenciement; que le fait d'avoir demandé à son employée de s'adresser à l'AI pour des mesures de réadaptation, plutôt que pour une rente complète, n'a aucune influence sur la nature des prétentions invoquées par la recourante, puisque celle-ci voulait seulement maintenir son engagement auprès de cet employeur, rien ne pouvant au demeurant l'obliger à faire la démarche souhaitée auprès de l'AI; que les preuves administrées établissent qu'une certaine mobilité est attendue des employés et que la suppression de leur place ne signifie pas pour autant un licenciement; que l'employeur n'a pas prouvé qu'il lui était impossible de trouver une autre place de travail; qu'en réalité le congé est bel et bien abusif puisque c'est le refus de la recourante de solliciter l'intervention de l'AI qui a amené l'employeur à signifier la résiliation, quelques jours après ce refus.

D. La présidente du tribunal de prud'hommes ne formule aucune observation. Dans les siennes, l'entreprise intimée conclut au rejet du recours, avec suite de frais et dépens. Elle considère le recours comme irrecevable dans la mesure où il s'agit d'une discussion des faits retenus par les premiers juges ou de leur appréciation des preuves. Elle observe également que la recourante veut imposer à l'employeur le fardeau d'une preuve qui ne lui incombe pas, cela d'autant moins que le tribunal a retenu le bien-fondé de sa position en fait ainsi que son droit de résilier le contrat faute de pouvoir offrir une place de travail adaptée à l'état de santé de la recourante.

C O N S I D E R A N T

1. Interjeté dans les formes et délai légaux, le recours est recevable.
2. Selon l'article 336 al.1 litt.d CO, la résiliation d'un contrat

de travail est abusive lorsque le congé est donné par une partie parce que l'autre fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Cette disposition vise les congés-représailles. Elle suppose la réunion de cinq conditions, au nombre desquelles figure le lien de causalité entre la formulation de la prétention et le congé (voir en particulier Barbey, Les congés abusifs selon l'article 336 al.1 CO, in Journée 1993 du droit du travail et de la sécurité sociale, Zurich 1994, p.87 et ss; Zoss, La résiliation abusive du contrat de travail, étude des article 336 à 336b CO, thèse Lausanne 1997, p.200 et ss). En l'espèce précisément, la recourante fait grief aux premiers juges d'avoir abusé de leur pouvoir d'appréciation en retenant que le congé avait été donné non en raison du refus de la recourante de solliciter les prestations de l'AI, mais parce qu'il n'aurait plus pu lui offrir une place de travail adaptée à l'évolution technologique de l'entreprise.

Le motif de licenciement constitue une question de fait, et l'existence d'une présomption de fait relève par principe de l'appréciation des preuves et non de l'application du droit fédéral (TF, in SJ 1995, p.797, cité par la recourante). A cet égard, les constatations de fait lient la Cour de cassation civile, sauf arbitraire, c'est-à-dire sauf lorsque le juge a dépassé les limites de son large pouvoir d'appréciation des preuves, par exemple en admettant un fait dénué de toute preuve ou en rejetant un fait indubitablement établi par les pièces du dossier (art.415 al.1 litt.b CPC; RJN 1988, p.41). Cette règle est valable également dans l'examen d'un recours contre le jugement d'un tribunal de prud'hommes. L'article 343 al.4 CO reconnaît en effet à un tel tribunal la compétence d'apprécier librement les preuves; cette disposition n'oblige pas les cantons à prévoir une double instance dans ce type de litige, et encore moins à donner à l'autorité supérieure un plein pouvoir d'examen (ATF 107 II 233 cons.3). La Cour de céans est dès lors liée, sauf arbitraire, par l'appréciation des premiers juges qui ont statué sur la vraisemblance d'un fait. Il ne suffit donc pas que l'appréciation des preuves soit simplement discutable ou qu'une autre appréciation soit possible pour que cela donne lieu à cassation. Il faut qu'elle soit manifestement insoutenable ou contraire aux pièces du dossier (ATF 109 Ia 22, 108 Ia 195).

3. a) Les premiers juges ont retenu en fait que la défenderesse n'avait plus de place de travail adaptée à la situation de santé de son employée, raison pour laquelle son contrat avait été résilié. Ces constatations découlent des considérants du jugement, où il est fait référence aux courriers datés du 5 octobre 1995 (non expédiés à cause du refus de l'employée), aux témoignages administrés dans la procédure, ainsi qu'à la motivation même de l'opposition du 15 janvier 1996. La recourante ne démontre pas pourquoi ces constatations seraient erronées; or le seul fait d'invoquer un abus du pouvoir d'appréciation ou de citer d'autres déclarations des mêmes témoins n'y change rien. Sur la base des preuves administrées tant par l'une que par l'autre partie, les premiers juges étaient fondés à retenir que même avec un taux d'invalidité stabilisé à 50 %, la demanderesse ne pouvait plus satisfaire aux exigences des diverses places qu'elle avait successivement occupées depuis l'obtention d'une demi-rente AI le 1er août 1989. Ces exigences évoluant également sur le plan technologique, la défenderesse était certainement légitimée, six ans plus tard, à décider de se séparer de son employée. Constatant cela, les premiers juges n'ont pas abusé de leur pouvoir d'appréciation des preuves.

b) Le jugement déduit des faits qui précèdent la cause de la résiliation du contrat de travail. La recourante le conteste, avec une motivation qui a évolué : dans son opposition du 15 janvier 1996, elle désignait comme véritable cause de la résiliation "son opposition à quitter son emploi en sollicitant une rente complète d'invalidité". Cette motivation est reprise dans la demande déposée au tribunal le 18 septembre 1996 (litt.C). Prenant sans doute conscience, à la lecture du jugement, que l'employeur n'exigeait pas une démission de son employée moyennant l'acceptation par celle-ci de solliciter une rente invalidité complète, mais "des mesures de réadaptation professionnelle prévue par l'AI" ou "un recyclage professionnelle" (projets des lettres du 5 octobre 1995), la recourante estime que cette qualification différente n'a aucune influence sur la nature des prétentions qu'elle invoquait (recours, chiffre 3a p.4) : "celle-ci n'a jamais voulu autre chose que le maintien de son engagement et des conditions qui étaient les siennes depuis la reprise de son activité en février 1995, après son congé maternité". La recourante

oublie toutefois que l'autonomie privée constitue une des pierres angulaires du droit privé suisse, y compris la liberté contractuelle. En l'occurrence, un contrat de durée, tel qu'un contrat de travail, ne peut pas être imposé à l'une des parties lorsque l'autre n'est plus en mesure de remplir sa prestation (Barbey, op.cit., p.72; Zoss, op.cit., p.203 et ss). On peut dès lors douter sérieusement que la demanderesse, en voulant conserver son emploi sans changement et sans prêter la main à un recyclage professionnel, ait de la sorte fait valoir "des prétentions résultant du contrat de travail", au sens de l'article 336 al.1 litt.d CO. La question peut toutefois rester ouverte.

En effet, dès l'instant où l'employeur avait constaté l'inadaptation de son employée à l'une ou l'autre des places de travail, il était en droit de résilier le contrat, sous réserve du respect des délais. En proposant encore au préalable à son employée une mesure de recyclage professionnel avec l'aide de l'assurance invalidité, il allait au-delà de ce que la loi lui imposait. Enregistrant alors le refus de l'employée d'engager une telle démarche, et n'étant pour sa part pas en droit de la lui imposer, l'employeur n'avait plus d'autre solution que de mettre un terme au contrat. C'est donc bien l'inadaptation de l'employée à l'une ou l'autre des places de travail qui est la cause de son licenciement, et non le refus (subséquent) manifesté par la recourante d'envisager d'y remédier. En tenant pour non abusif un congé donné dans ces circonstances, les premiers juges ont fait un usage non critiquable de leur pouvoir d'appréciation des preuves, et ils ont appliqué correctement l'article 336 CO.

La situation en l'espèce n'est pas sans rappeler celle jugée par le Tribunal fédéral au sujet du congé donné à un travailleur malade qui ne pouvait plus remplir les services promis, congé qui n'a pas été jugé abusif au regard des articles 2 CC et 336e al.1 b du CO (avant sa révision du 18.03.1988; ATF 107 II 169; voir aussi Zoss, op.cit. p.167).

c) La recourante voit encore un indice de congé manifestement abusif dans le fait que le refus a été signifié quelques jours avant la résiliation, des félicitations de l'employeur lui étant au surplus adressées entre les deux dates.

S'il est vrai que la proximité des deux dates est souvent

l'indice d'un congé de représailles, il en va clairement autrement en l'espèce : d'abord, les premiers juges ont relevé avec pertinence que cette prime de fidélité était un droit découlant de la convention collective (art.42); il s'agit donc bel et bien d'une coïncidence, dont la recourante est mal venue de vouloir tirer argument sans même dire auparavant en quoi le jugement serait à cet égard critiquable.

Ensuite, la proximité entre la date du refus de l'employée d'entreprendre une démarche auprès de l'AI et la date de la résiliation signifiée par l'employeur trouve une explication simple, sans rapport avec un indice d'abus; les premiers juges l'ont du reste déjà relevé : au reçu de la lettre de l'assurance de protection juridique de son employée, l'employeur a su qu'un recyclage professionnel était définitivement hors de question; il n'avait plus aucune raison de maintenir un contrat dans lequel la contre-prestation de l'employée faisait depuis longtemps défaut, et alors qu'aucune démarche concrète n'était plus susceptible à l'avenir d'y porter remède. Le recours est aussi mal fondé de ce chef.

4. Entièrement mal fondé, le recours doit être rejeté, sans frais à charge de la recourante (art.24 al.2 LJPH a contrario), mais avec allocations de dépens en faveur de l'intimée.

Par ces motifs,

LA COUR DE CASSATION CIVILE

1. Rejette le recours.
2. Condamne la recourante à verser 300 francs de dépens à l'intimée.
3. Statue sans frais.

Neuchâtel, le 25 août 1997

AU NOM DE LA COUR DE CASSATION CIVILE

Le greffier

L'un des juges

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