

NE_GERICHTE CCC.1998.7517 vom 28. Mai 1999

NE Tribunal cantonal, 1999-05-28, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CCC.1998.7517

FR: NE_GERICHTE CCC.1998.7517 du 28 mai 1999

IT: NE_GERICHTE CCC.1998.7517 del 28 maggio 1999

Volltext

A. P. a été engagé par le Garage L. SA au mois de janvier 1993 en qualité de réceptionniste-technique, moyennant un salaire mensuel brut de 4200 francs (13 fois).

Le 4 mars 1998, L. a adressé à P. un courrier recommandé dont la teneur était la suivante:

" Concerne: votre contrat. Avertissement "

" Lors du dernier entretien que vous avez eu avec le soussigné, en présence de MM. B. et R. , nous vous avons recommandé de changer d'attitude à l'égard de vos collègues et de travailler selon le cahier des charges que nous avons établi ensemble.

Nous vous avons également incité fermement à adopter envers la clientèle une attitude différente.

Malheureusement, nous devons constater avec regret que, pour des raisons totalement incompréhensibles, vous n'avez pas tenu compte de nos remarques et recommandations.

Votre attitude à l'égard des chefs du magasin et de vente, de MM. B. et R. , est tout simplement inadmissible. Dans vos propos tenus aux clients, vous traitez vos supérieurs de façon injurieuse et inconvenante. Vous prenez des libertés qui dépassent complètement vos fonctions.

Nous constatons donc que les remarques orales qui vous ont été faites n'ont servi à rien. En conséquence, nous vous adressons un ultime avertissement. Si nous devons constater que vous n'adoptez pas dès maintenant une attitude conforme à votre contrat, à votre cahier des charges et à votre fonction, nous nous verrions obligés de nous séparer

de vos services avec effet immédiat, votre attitude causant un grave préjudice à toute l'entreprise."

Le 9 mars 1998, P. a répondu à ce courrier, qualifiant ces accusations d'exagérées et ces reproches d'infondés.

Le 6 avril 1998, le mandataire du Garage L. SA a notifié à P. son congé avec effet immédiat au 3 avril, selon l'article 337 CO. Il invoquait plusieurs avertissements oraux et l'avertissement formel du 4 mars 1998, restés sans effet. Les raisons justifiant ce congé concernaient tout particulièrement les faits du vendredi 3 avril, relatés comme suit:

" A 13h25, vous avez reçu un client, Monsieur S. de La Neuveville, qui venait pour faire changer les pneus de son véhicule. Vous l'avez fort mal reçu, déclarant que le Garage était très chargé et que vous n'aviez pas de temps pour lui, mais surtout qu'il n'avait qu'à revenir la semaine prochaine. Vous ne lui avez fixé aucun rendez-vous pour un prochain jour. Vous n'avez pas pris l'avis de Monsieur R. , mécanicien.

Constatant cette attitude inadmissible pour une personne chargée de la réception des clients, Monsieur J. , représentant, vous a fait une remarque, à quoi vous avez répondu: "C'est moi qui prend les décisions". Monsieur R. est alors intervenu. Vous avez alors déclaré, parlant du client S. , "c'est un retraité, il a tout le temps, il vient même avant les heures". S'adressant alors à Monsieur J. , vous l'avez traité de "lèche-cul".

Par courrier du même jour, P. a réfuté les accusations et reproches portés contre lui et contesté les justes motifs de résiliation immédiate. Il a informé le Garage L. SA qu'il considérait son licenciement comme effectif au 30 juin 1998, conformément à son contrat de travail.

B. Le 7 avril 1998, P. a déposé devant le Tribunal des prud'hommes du district de Boudry une demande en paiement d'un montant total de 17'430 francs (12'600 francs représentant 3 mois de salaire, 2'100 francs correspondant à la part de 13e salaire et 2'730 francs représentant 13

jours de vacances).

C. Lors de l'audience en conciliation du 23 avril 1998, le demandeur a confirmé sa demande, sous déduction d'un montant de 3'105,05 faisant l'objet d'un décompte de la défenderesse du 8 avril 1998. La défenderesse a conclu au rejet de la demande sous suite de dépens.

Dans sa réponse à la demande, la défenderesse allègue que P. , s'il a donné entière satisfaction durant 4 ans, a toutefois changé de comportement au courant de l'année 1997, rompant ainsi les liens nécessaires à la poursuite des rapports de travail. Le 14 février 1997, suite à une altercation avec des clients, il a lancé sa blouse de travail, est descendu aux vestiaires, s'apprêtant à quitter les lieux; après discussion avec le chef du garage, R. , il a cependant regagné son poste. Le 24 septembre 1997, parce que le véhicule de clients n'était pas prêt, le demandeur a invectivé le chef de l'atelier devant plusieurs personnes; il est ensuite rentré chez lui et n'a repris son activité qu'après un entretien téléphonique avec R. . En hiver 1997, le demandeur a eu plusieurs discussions avec les responsables du garage; ces derniers l'ont informé qu'ils ne toléreraient plus son esprit négatif et d'autres abandons de son poste de travail. Il n'a été ni gratifié ni augmenté en fin d'année 1997, son cas devant être réexaminé en mars 1998. En février 1998, le demandeur a eu une vive altercation avec B. au sujet d'une question de garantie sur un véhicule; c'est à la suite de cet épisode que l'avertissement du 4 mars 1998 a été donné. Enfin le 3 avril 1998 a eu lieu l'épisode relaté dans la lettre de résiliation du 6 avril concernant le client S. et les collègues R. et J. .

D. Par jugement du 15 juin 1998, le Tribunal des prud'hommes du district de Boudry a condamné le Garage L. SA à payer à P. la somme de 8014,40 francs brut (9030 francs à titre de salaires d'avril à fin mai 1998, de participation au 13e salaire et de solde de vacances, dont à déduire 1015,60 francs représentant le salaire obtenu au mois d'avril). En substance, les premiers juges ont considéré que les discussions, mêmes vives, qui avaient eu lieu entre le demandeur et certains des collaborateurs du garage ne constituaient pas de justes motifs de résiliation immédiate. Ils ont retenu que les événements de février 1997

et de septembre 1997 n'avaient pas fait l'objet d'avertissements immédiats et que le courrier du 4 mars 1998, formulé en des termes généraux, n'en faisait pas état. Quant à l'épisode du mois de février 1998, la défenderesse n'a pas établi à satisfaction de droit que B. avait été injurié lors de la discussion, les témoins entendus n'ayant rien pu dire à ce sujet; enfin, s'agissant de l'événement du 3 avril 1998 au cours duquel P. a traité J. de "lèche-cul", le tribunal a considéré que ces termes - même s'ils n'étaient pas polis - ne constituaient pas une injure dans le contexte, le demandeur voulant en effet faire comprendre à son interlocuteur qu'il était un mouchard. Le tribunal a relevé qu'il avait l'impression que, suite à l'absence pour accident de R. , le demandeur avait voulu prendre une certaine place dans l'entreprise, ce qui avait dû déplaire à d'autres collaborateurs.

E. Le Garage L. SA recourt contre le jugement du tribunal des prud'hommes pour fausse application du droit matériel et arbitraire dans la constatation des faits. Il soutient en substance que le licenciement du 3 avril 1998 a été précédé de plusieurs avertissements préalables. La procédure a démontré que des avertissements oraux avaient bel et bien été donnés en février et septembre 1997 et que le demandeur avait été rendu attentif au fait qu'un comportement négatif et des abandons de poste ne seraient pas tolérés. Concernant l'avertissement écrit du 4 mars 1998, la jurisprudence n'a jamais imposé qu'un tel avertissement reprenne l'ensemble des discussions que les parties ont eues précédemment. Par ailleurs, l'épisode de février 1998 n'a pas été évalué comme le permettaient les preuves; il n'était pas allégué que P. avait injurié B. ; par contre, il a été établi que le demandeur avait tenu des propos vifs et secs à l'égard de B. , ce qui constituait, en termes d'ambiance de travail, une attitude inadmissible de la part d'un employé. Enfin, en traitant un collègue de "lèche-cul" le 3 avril 1998, P. montrait bien le rapport dans lequel il s'était placé vis-à-vis de certains de ses collègues et de ses supérieurs; il n'avait aucune estime ni pour les premiers ni pour les seconds et le faisait savoir.

F. Ni le président du Tribunal des Prud'hommes ni P. ne formulent d'observations.

C O N S I D E R A N T

1. Interjeté dans les formes et délai légaux, le recours est recevable.
2. L'article 23 LJPH prévoit que la Cour de Cassation civile statue avec plein pouvoir d'examen dans les litiges pouvant être déférés par la voie du recours en réforme au Tribunal fédéral. Cela signifie que l'appréciation des faits ne sera plus revue sous le seul angle restreint de l'arbitraire. Toutefois, il n'en découle pas que la Cour substitue dans toutes les hypothèses son appréciation à celle des juges prud'hommes. Dans la mesure où les normes applicables réservent un large pouvoir d'appréciation à l'autorité de première instance, la Cour de Cassation civile n'interviendra qu'en cas d'excès ou d'abus du pouvoir d'appréciation (RJN 1995 p.124; RJN 1993 p.175; RJN 1990 p.101ss).

Selon l'article 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat pour de justes motifs. Doivent être considérés comme tels les faits propres à détruire la confiance qu'impliquent dans leur essence les rapports de travail, ou à l'ébranler de telle façon que la poursuite du travail ne peut plus être exigée et qu'il n'y a pas d'autre issue que la résiliation immédiate du contrat (ATF 116 II 144 cons.5c et les auteurs cités). On ne peut déterminer une fois pour toutes les exigences auxquelles est subordonnée la résiliation immédiate. La solution dépend des circonstances du cas particulier, notamment de la situation et de la responsabilité du travailleur, la nature et la durée des rapports contractuels ainsi que la nature et l'importance des manquements. Ces circonstances sont laissées à la libre appréciation du juge (art.337 al.3 CO) qui est tenu d'appliquer les règles du droit et de l'équité (art.4 CC; ATF 116 II 149 cons.6a).

La résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui ne doit être admise que de manière restrictive (Streiff/ Von Kaenel, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5e éd., Zürich 1993, no 3 ad art.337 CO; Brunner/ Bühler/Waeber, Commentaire du contrat de travail, 2e éd., Lausanne 1996, no 8 ad art.337 CO). Seule une violation particulièrement grave des obligations du travailleur autorise la résiliation immédiate du contrat (ATF 117 II 74 cons.3). En revanche,

des violations moins graves d'obligations, tel un comportement incorrect ou déloyal envers l'employeur, ne rendent en général impossible la continuation des rapports de travail que lorsqu'elles ont été réitérées malgré un ou plusieurs avertissements (ATF 121 III 472; ATF 117 II 560 ; ATF 116 II 150; ATF 112 II 50; ATF 104 II 29; RJN 1995 p.74 et 147; Staehelin, Commentaire zurichois, Zurich 1996, no.9 ad art.337 CO).

Il appartient à celui qui invoque un juste motif d'apporter la preuve des faits qu'il allègue et, s'il échoue, le juge doit constater que la résiliation immédiate était injustifiée (Brunner/Bühler/Waeber, Commentaire du contrat de travail, 2e éd., Lausanne 1996, n.13 ad art.337 CO, p.230).

3 a) Un avertissement formel - ou même l'addition d'avertissements - ne suffit pas à lui seul à créer un juste motif de résiliation. Encore faut-il que les faits à l'origine de cet avertissement aient existé, qu'ils aient été prouvés et qu'ils constituent des manquements graves aux obligations du travailleur. Un employeur mécontent ou insatisfait de son collaborateur ou de la personnalité de celui-ci peut toujours résilier normalement le contrat de travail, dans le respect des délais, sans que l'ultima ratio que constitue la résiliation pour justes motifs ne soit utilisée.

En l'espèce, c'est à juste titre que les premiers juges ont considéré que l'administration des preuves n'avait pas permis d'établir que l'avertissement du 4 mars 1998 visait effectivement les épisodes des 14 février et 24 septembre 1997. D'une part, les déclarations à l'audience des protagonistes R. et Q. ne confèrent pas à ces événements le caractère de gravité que le recourant aimerait en déduire; d'autre part, l'avertissement est formulé en des termes généraux, sans référence à des épisodes précis, ce qui aurait été nécessaire si son auteur avait effectivement voulu le rattacher à des faits survenus respectivement 6 et 12 mois auparavant.

Il n'est pas contesté qu'en février 1998 une altercation ait eu lieu entre P. et B. au sujet d'une question de garantie sur un véhicule. L'administration des preuves n'a en revanche pas permis d'établir que cette altercation ait été au-delà de propos très secs de la part de P. ;

le chef d'atelier - pourtant mentionné comme témoin par B. - n'en a pas du tout fait état et la réceptionniste, Mme G. , a parlé d'altercations au cours desquelles elle avait simplement entendu des voix. L'on ne peut donc déduire de ces témoignages autre chose que la manifestation d'un désaccord entre l'intimé et le chef du garage, certainement désagréable en termes de climat et de relations de travail, mais qui n'établit pas pour autant, en termes de fardeau de la preuve, l'existence d'un manquement grave de P. à ses obligations.

Le courrier du 4 mars 1998, établi après cet épisode, ne trouve donc pas suffisamment de fondement dans les faits tels qu'ils sont établis et ne pouvait à juste titre pas être retenu par les premiers juges comme la déclaration d'un reproche concret et d'un avertissement subséquent. Enfin, l'épisode du 3 avril 1998 demeure. Le fait de traiter un collègue de lèche-cul - ce qui a été établi par la procédure - est certes la manifestation d'un manque de politesse, de savoir-vivre et de respect; toutefois, cela ne suffisait pas, dans le contexte retenu, à justifier une résiliation immédiate pour justes motifs, le caractère de gravité faisant défaut, ni une résiliation pour justes motifs après avertissement, celui-ci n'ayant pas été valablement donné.

Le pourvoi est donc mal fondé sur ce point.

4. a) En second lieu, le recourant estime que le dispositif du jugement, qui ne tient pas compte du droit de subrogation de la Caisse de compensation, doit être mis en accord avec les considérants.

En effet, au vu de l'avance de 1200 francs reçue par le demandeur du chômage et du droit de subrogation de la Caisse de compensation, les premiers juges ont prévu dans leurs considérants l'alternative suivante: soit le demandeur restitue ce montant à la caisse de compensation comme il s'y est engagé, soit la défenderesse déduit ce montant de la somme allouée au demandeur et le reverse à ladite caisse. Or le dispositif du jugement entrepris ne reprend pas cette alternative, condamnant simplement le Garage L. SA à payer à P. la somme de 8014,40 francs brut (soit l'entier du montant dû).

b) La pièce intitulée " décompte " figurant au dossier ne constitue pas un document suffisamment précis et probant pour conclure à

l'existence ou à l'inexistence d'un droit de subrogation de la caisse de compensation. Il s'agit en effet d'un relevé informatique, non signé, émanant de la Caisse interprofessionnelle de chômage et qui alloue une avance de 1200 francs à P. , sans que l'on sache à quoi ni à quelle période ce montant correspond.

Partant, le pourvoi doit être rejeté sur ce point également. Il est toutefois évident qu'en pratique, s'il le doit encore, P. devra s'acquitter directement de ce montant auprès de la caisse de compensation.

5. Le pourvoi, mal fondé, doit être rejeté. Il ne se justifie pas d'allouer des dépens à l'intimé, celui-ci n'ayant pas présenté d'observations. La Cour statue sans frais.

Par ces motifs,

LA COUR DE CASSATION CIVILE

1. Rejette le recours.

2. Statue sans frais.

Neuchâtel, le 28 mai 1999

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.