

NE_GERICHTE CCC.1999.7615 vom 19. Oktober 1999

NE Tribunal cantonal, 1999-10-19, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CCC.1999.7615

FR: NE_GERICHTE CCC.1999.7615 du 19 octobre 1999

IT: NE_GERICHTE CCC.1999.7615 del 19 ottobre 1999

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans les formes et délai légaux et se fondant sur l'un des motifs ouvrant la voie à la cassation, le recours est recevable.

E. 2

L'article 23 al.2 LJPH prévoit que lorsque la valeur litigieuse permet un recours en réforme au Tribunal fédéral, la Cour de cassation civile statue avec plein pouvoir d'examen. Cela signifie que l'appréciation des faits ne doit pas être revue sous le seul angle restreint de l'arbitraire. Toutefois, il n'en découle pas que la Cour devrait substituer en toutes circonstances sa propre appréciation à celle des juges prud'hommes. Comme en matière pénale ou administrative, 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 (v. RJN 1995, p.124; 1993, p.175 ch.2b, in fine; 1990, p.101 ss).

E. 3

a) 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 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., Zurich 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). b) Les premiers juges ont retenu en fait, ce qui n'est pas contesté, que l'employé avait fait connaître en avril la date

de ses vacances, mais que cette date ne serait "vraisemblablement pas" acceptée par l'employeur (p.8 du jugement). Il est de fait, à la lecture du témoignage de la secrétaire, que le patron n'a pas été d'accord avec ces dates, que l'employé n'en a eu cure, que la secrétaire lui a recommandé de discuter avec le patron "mais cela ne s'est jamais fait car ils ne pouvaient pas ou plus parler ensemble en raison d'histoires entre eux propos du travail effectué par le demandeur" (p.6 du jugement). C'est ainsi à juste titre que les premiers juges ont retenu que si la proposition de l'employé n'a pas été acceptée par l'employeur, celui-ci n'a pas non plus proposé autre chose. C'était pourtant à lui qu'il incombait de le faire, à teneur de l'article 8.2 du contrat signé entre les parties, et qui reprend en substance l'article 329c al.2 CO. Le reproche fait par la recourante à l'intimé de n'avoir pas respecté des obligations découlant de cette disposition est ainsi mal fondé. c) Il est vrai que l'employeur a fait savoir son opposition à la date des vacances de son employé dans un courrier du 18 juin 1998, parvenu à son destinataire deux jours avant son départ. Indiscutablement, ce refus était tardif à cette date : l'intimé avait déjà pris des dispositions irrévocables dans la perspective de ses vacances et il ne pouvait être tenu d'y renoncer qu'en cas de nécessité (Streiff/von Kaenel, op. cit. n.7 ad art.329c CO). La recourante n'avance à cet égard aucun argument de nature à infirmer l'avis des premiers juges, selon lesquels le remplacement de l'intimé durant ses vacances était assuré par la venue de deux employés (F., réengagé le 1er juillet et B. nouvellement engagé dès cette même date). L'avenir de l'entreprise de la recourante n'était ainsi nullement mis en péril, ainsi qu'elle le dit dans son recours sans le démontrer. Il est vrai aussi que l'intimé a passé outre l'avertissement de son employeur, ce qui était une erreur relevée par les premiers juges. Cependant, la Cour de céans partage l'avis du tribunal de prud'hommes lorsqu'il qualifie cette erreur comme n'étant pas de nature à rompre gravement et définitivement la relation de confiance, mais plutôt comme étant le reflet du mauvais état des relations personnelles entre les parties. Partant, le non-respect de l'avertissement par l'employé, dans les circonstances décrites plus haut, ne vaut pas juste motif de résiliation. Le recours n'est pas fondé non plus sur ce point.

E. 4

a) La recourante reproche encore aux premiers juges de n'avoir pas appliqué l'article 337d CO, qui sanctionne le comportement du travailleur qui n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs. Elle ne développe cependant pas cet argument.

b) Le Tribunal fédéral a rappelé à ce sujet que l'abandon de l'emploi doit correspondre à un refus conscient, intentionnel et définitif du travailleur (ATF 112 II 49 cons.2, RJN 1992, p.100). L'article 337d CO fonde le droit de l'employeur à un dédommagement lorsque l'employé donne son congé immédiatement et sans justes motifs. Or en l'espèce, ce n'est pas de cela qu'il s'agit, l'employeur ayant au contraire lui-même signifié le congé par son courrier du 29 juin. L'employeur n'a jamais réclamé d'indemnité, serait ce sous forme d'une compensation opposée à la demande de l'employé. En réalité, l'invocation de cette disposition par l'employeur vise avant tout à légitimer sa propre résiliation, par le fait que l'employé aurait, prétendument, rompu le contrat en partant en vacances malgré l'avertissement du 18 juin 1998. Or, comme l'ont relevé les premiers juges, l'employé avait indiscutablement l'intention de poursuivre sa collaboration avec la recourante; à preuve le fait qu'il s'est présenté au travail dès son retour de vacances, puis qu'il a contesté le motif de son renvoi par courrier du lendemain. Au demeurant, ce départ en vacances en dépit d'un avertissement de l'employeur n'était pas la cause de la rupture d'un climat de confiance; celle-ci était déjà largement entamée auparavant, ce que les premiers juges ont relevé (p.12 du jugement), sans être contredits. La recourante leur en fait pourtant le grief en considérant

sans expliquer pourquoi ■ que l'employé n'était pas en droit de s'en prévaloir et que les juges ne devaient pas retenir ce fait. La Cour de céans ne discerne pas la raison pour laquelle les premiers juges n'auraient pu retenir dans les faits cette dégradation du climat et en tirer la déduction ■ à côté d'autres éléments ■ que ce départ en vacances n'avait pas le caractère d'un abandon d'emploi. Le recours n'est pas fondé.

E. 5

La recourante fait valoir enfin qu'elle a posté à brève échéance ses lettres à l'adresse de l'intimé, qui aurait dû faire suivre son courrier pendant ses vacances. Elle ne tire toutefois aucune conclusion de cet argument. A supposer que la recourante ait voulu dire par là qu'elle avait respecté, à titre subsidiaire, le délai de résiliation donnée à fin juin pour fin août (ce qui réduirait d'un mois l'indemnité fixée par le tribunal), l'argument ne serait pas pertinent : dès l'instant où il est retenu que la résiliation est intervenue sans juste motif, le salaire devait normalement être versé jusqu'à la fin du délai ordinaire de congé. Les premiers juges ont posé en fait, de manière parfaitement logique, que ce congé est parvenu à la connaissance de l'intimé à son retour de vacances, soit avant la fin du mois de juillet 1998, ce qui donnait droit au paiement du salaire jusqu'à la fin du mois de septembre suivant. La référence faite par la recourante à un arrêt publié à la SJ 1962 (p.469) concerne une autre situation (un administrateur de société, habitué aux affaires, devait arrêter les dispositions nécessaires pour assurer en son absence la sauvegarde des droits de la société anonyme). Une semblable exigence ne s'impose pas à un simple particulier, sauf s'il doit s'attendre par exemple à la notification d'un pli judiciaire. En l'espèce, il était juste de considérer que la notification n'intervenait qu'au moment où la lettre entrait dans la sphère d'influence du destinataire, voire de sa compagne soit à leur retour de vacances seulement (voir par analogie ATF 118 II 42). On aurait pu envisager la solution contraire si les justes motifs de résiliation avaient été retenus (voir Streiff / von Kaenel, op cit. n.8 et la référence au JAR 1990 p. 260). Le recours n'est pas fondé.

E. 6

Pour le surplus, la recourante ne remet pas en cause son acquiescement partiel, ni le rejet faute de preuve de sa prétention reconventionnelle. Enfin, elle ne discute pas non plus le montant de l'indemnité calculée par les premiers juges sur la base de l'article 337c al.1 CO. Ces éléments n'ont dès lors pas à être examinés. La recourante qui succombe sera condamnée à verser une indemnité de dépens à l'intimé. Pour le surplus, et en dépit des conclusions des parties, la Cour statue sans frais.

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