

NE_GERICHTE CCC.2000.121 vom 12. Februar 2001

NE Tribunal cantonal, 2001-02-12, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CCC.2000.121

FR: NE_GERICHTE CCC.2000.121 du 12 février 2001

IT: NE_GERICHTE CCC.2000.121 del 12 febbraio 2001

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans les formes et délai légaux, le recours est recevable. Lorsque la valeur litigieuse permet un recours en réforme au Tribunal fédéral, la Cour de cassation civile statue avec plein pouvoir d'examen (art.23 al.2 LJPH). La Cour de cassation civile statuant en règle générale sur la base du dossier que le juge de première instance avait en main (RJN 1995 p.52; RJN 1989 p.83; RJN 6 I 124), les nouveaux moyens de preuves administrés devant la Cour de céans sont irrecevables. En l'espèce, les procès-verbaux d'audience ne mentionnent aucune offre de preuve visant au dépôt d'un décompte LPP. Au demeurant, le président du tribunal, dans ses observations, déclare ne pas se souvenir d'une telle proposition de preuve. La recourante n'ayant pu établir le contraire, le document précité est irrecevable.

E. 2

a) Selon l'article 336 al.1 litt.d CO, le congé est abusif lorsqu'il 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. Le but de son introduction est de permettre au travailleur d'élever des prétentions à l'égard de son employeur pendant la durée de son engagement, sans risquer d'être sanctionné par un congé. Il peut s'agir d'exigences que le travailleur fait valoir à l'encontre de son employeur oralement ou par écrit (Streiff/Von Kaenel , Arbeitsvertrag n.8 ad art.336 CO p.341). Selon Richard Barbey (Les congés abusifs selon l'art.336a al.1 CO in Journée 1993 de droit du travail et de la sécurité sociale, p.87 ss), l'application de l'interdiction du congé dit de représailles implique la réunion de cinq conditions. Il faut qu'il y ait une prétention, résultant du contrat de travail, formulée par le travailleur, de bonne foi, ainsi qu'un lien de causalité naturelle entre la formulation de la prétention et le congé. S'agissant de la prétention, Barbey précise que celle-ci n'a pas nécessairement trait à l'ouverture d'une action en justice, mais que la protection est déjà donnée lorsqu'une demande est présentée directement au cocontractant, par écrit ou verbalement, avant qu'un procès ne soit envisagé. La prétention ne doit pas nécessairement être d'ordre financier. Elle peut par exemple porter sur l'octroi d'un repos compensatoire ou sur la fixation de vacances. Il s'agit en définitive de la volonté qu'exprime celui qui va recevoir le congé d'exercer un droit. La jurisprudence a ainsi reconnu comme abusif le congé intervenu parce que l'employé avait réclamé une rémunération pour heures supplémentaires (RSJ 1991 p.304); voulu prendre des vacances dues (JAR 1992 p.239); refusé une réduction immédiate de salaire ou réclamé le treizième salaire pour l'année précédente (JAR 1993 p.212; JAR 1992 p.229; RFJ 1996 p.262). Pour sa part, la Cour de céans a précisé que c'est dans un sens large qu'il fallait entendre l'exercice d'une prétention au sens de l'article 336 al.1 litt.d CO. Il peut s'agir d'une intervention directe, orale ou écrite, auprès de l'autre partie ou de l'ouverture d'une procédure, en ce sens que l'intéressé a saisi

de l'affaire un tribunal, une autorité administrative ou une instance arbitrale compétente pour trancher un conflit issu d'une convention collective de travail. La notion de prétention résultant du contrat de travail doit également être interprétée largement. Il peut s'agir de prétentions déduites de la prévoyance professionnelle. Ces prétentions peuvent aussi se rapporter à des promesses d'avancement ou d'intéressement, voire aux modalités de la fin des rapports de travail (RJN 1993 p.89 ss). En ce qui concerne le fardeau de la preuve, il incombe au demandeur, qui invoque le congé abusif, de prouver que le motif du congé n'est pas digne de protection et qu'il est à l'origine du licenciement. Lorsque plusieurs griefs entrent en jeu et que l'un d'eux n'est pas digne de protection au sens de l'article 336 CO, le licenciement n'est abusif que lorsqu'il est établi que la rupture des rapports de travail n'aurait vraisemblablement pas eu lieu sans le motif abusif. Une preuve par indice est toutefois suffisante (Brunner/Bühler/Waerber , Commentaire du contrat de travail, 2ème éd., n.2 ad art.336 CO p.199; Richard Barbey , op.cit., p.95). Des motifs prétextes ou non pertinents constituent souvent un indice d'abus en particulier lorsque le congé intervient à la suite de différends entre employeur et travailleur (JAR 1994 p.200) ou après que le travailleur ait fait valoir ses droits (SJ 1993 p.360). Cependant, bien que de telles présomptions de fait n'aient pas pour effet de renverser le fardeau de la preuve, face à de tels indices, l'employeur ne pourra plus rester inactif, de sorte qu'il n'aura d'autre issue que d'apporter les preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé. b) En l'espèce, la recourante soutient à tort que le congé s'inscrit dans des mesures d'abord de restructuration de la société, puis dans la cessation de ses activités. En effet, un faisceau d'indices tend à démontrer qu'il s'agit effectivement d'un congé repréailles au sens de l'article 336 CO. L'immédiateté de la réaction de la recourante aux revendications de l'intimé est significative : "Les innombrables entretiens au cours desquels nous parlons de votre situation ne semblent pas déboucher sur une vision claire de la réalité. Votre lettre reçue ce jour nous confirme encore par ses propos erronés, que vous n'êtes pas conscient de bénéficier d'une situation tolérée exclusivement par le respect de votre ancienneté". (§ 1 et 2 de la lettre du 20.7.1997). Quant aux mesures de restructuration découlant des difficultés financières auxquelles était confrontée l'entreprise, elles n'ont pas empêché la recourante de prendre et ceci ultérieurement des mesures différentes à l'égard des autres salariés du garage, lesquels s'ils ont vu leur contrat résilié ont été immédiatement réengagés par son successeur. Dans sa lettre de résiliation, la recourante explique par ailleurs : "En clair et conformément à toutes les pratiques exigées par l'économie, vous n'avez plus de place dans l'entreprise et ceci depuis longtemps". Si l'intimé n'avait plus sa place au sein de l'entreprise depuis longtemps, on peut se demander pourquoi il a été licencié précisément le jour où il a fait valoir ses prétentions par écrit.

E. 3

a) Aux termes de l'article 336a al.1 CO, la partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre partie une indemnité. L'alinéa 2 prévoit que l'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances et qu'elle ne peut toutefois pas dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur; cette disposition réserve cependant les dommages-intérêts qui pourraient être dus à d'autres titres. L'estimation du montant de l'indemnité est ainsi réservée au juge, dont l'appréciation n'est limitée que dans la mesure où il ne peut allouer au maximum qu'un montant correspondant à six mois de salaire (Streiff/von Kaenel , Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, n.3 ad art.336a CO). Les critères d'appréciation se déterminent en fonction du but de l'indemnité. Celle-ci doit en premier lieu sanctionner l'employeur pour le tort causé au travailleur du fait du licenciement abusif.

En dépit de sa dénomination ambiguë, l'indemnité ne correspond pas à des dommages-intérêts ni ne présuppose la preuve d'aucun dommage; le droit à des dommages-intérêts, dans la mesure où ceux-ci seraient dus à d'autres titres, est expressément réservé par l'article 336a al.2 in fine CO (Rehbinder, n.1 et 6 ad art.336a CO). Compte tenu de sa fonction punitive, l'indemnité doit avant tout être fixée d'après la gravité de la faute de l'employeur, laquelle sera surtout déterminée par les motifs du congé, une éventuelle faute concurrente du travailleur, la manière dont s'est déroulé le licenciement ainsi que par la nature des relations de travail (JT 1994 I 293). En aucun cas il ne sera tenu compte de la situation sociale, économique et professionnelle du travailleur après la fin des rapports de travail. Ainsi, le fait que le travailleur a retrouvé tout de suite un emploi reste sans incidence et ne permet pas de diminuer l'indemnité (Brunner/Bühler/Waeber, n.4 ad art.336a CO). b) En l'espèce, la faute de la recourante doit être qualifiée de grave. N. a été licencié alors qu'on ne pouvait lui reprocher de faute professionnelle. Le président du tribunal de première instance a d'ailleurs expliqué dans ses observations, que la procédure avait montré que si l'intimé n'avait plus de pouvoir ni de fonction importante, c'était essentiellement sur décision de la recourante. Quant à la manière de procéder de cette dernière, qui a utilisé, tout au long de sa lettre, des termes blessants faisant transparaître un mépris peu commun à l'encontre de l'intimé, alors que ce dernier, âgé de 61 ans, avait consacré la quasi-totalité de sa vie professionnelle à l'entreprise recourante, elle apparaît comme un facteur aggravant. Aucune faute concurrente de l'intimé ne pouvant par ailleurs être prise en considération, on ne saurait considérer qu'en accordant à l'intimé l'indemnité maximale équivalant à six mois de salaire, le tribunal ait outrepassé son pouvoir d'appréciation. Le recours doit être rejeté.

E. 4

La recourante qui succombe versera une indemnité de dépens en faveur de l'intimé. Elle ne sera toutefois pas condamnée aux frais de la procédure de recours, faute de témérité.

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