

NE_GERICHTE CCC.2001.53 vom 8. Juni 2001

NE Tribunal cantonal, 2001-06-08, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CCC.2001.53

FR: NE_GERICHTE CCC.2001.53 du 8 juin 2001

IT: NE_GERICHTE CCC.2001.53 del 8 giugno 2001

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans les formes et délai légaux, le recours est recevable.

E. 2

Même si, selon l'article 23 LJPH, en vigueur depuis le 1er janvier 1998, la Cour de cassation statue avec plein pouvoir d'examen, lorsque, ce qui est le cas en l'espèce, la valeur litigieuse permet un recours en réforme au Tribunal fédéral, cela ne signifie pas qu'elle doit substituer en toutes circonstances sa propre appréciation à celle des juges prud'hommes. En l'occurrence la Cour de céans n'a aucune raison de s'écarter des faits retenus dans le jugement de première instance, au profit de la version sur certains points divergente qu'en donne la recourante et qui ne trouve appui ni dans les preuves littérales versées au dossier, ni dans les témoignages administrés, tels que le jugement les relate.

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 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, de la nature et de la durée des rapports contractuels ainsi que de la nature et de 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, 5ème édition, Zurich 1993, no 3 ad art.337 CO; Brunner / Bühler / Waeber , Commentaire du contrat de travail, 2ème édition, 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, 117 II 560, 116 II 150, 112 II 50, 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 a informé trois semaines à l'avance son employeur de son souhait de prendre trois jours de congé en octobre 2000, pour un week-end à Londres, alors qu'il lui restait 5,5 jours de vacances à

prendre jusqu'à la fin de l'année et qu'il savait qu'il ne pourrait pas s'absenter en décembre, vu un déplacement de son employeur aux Etats-Unis durant cette période, que ce congé lui a été refusé et qu'il a passé outre. Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, le refus de travailler ou une absence injustifiée de plusieurs jours, allant à l'encontre d'une exigence claire de l'employeur, constitue un motif typique de licenciement immédiat au sens de l'article 337 CO. Une partie de la doctrine considère qu'un avertissement préalable ne doit être en principe exigé, que si le refus de travailler est de courte durée (un ou deux jours). En revanche, prendre des vacances de sa propre autorité peut, même la première fois, justifier un licenciement immédiat du travailleur, si ce comportement se caractérise par sa persistance, qui peut découler soit de la durée du refus de travailler, soit d'une opposition consciente à des directives claires et concrètes de l'employeur, assorties d'une menace de licenciement avec effet immédiat. La prise de vacances de son propre chef ne peut de toute manière justifier un licenciement immédiat que si elle n'est pas légitime et que d'autres circonstances du cas d'espèce ne font pas apparaître cette mesure comme injustifiée (longue durée des rapports de travail, modification à bref délai de la planification des vacances par l'employeur; ATF 108 II 301; PRA 87.41 p.268 et les références jurisprudentielles et doctrinales citées). En effet, selon l'article 329c al.2 CO, l'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des désirs du travailleur dans la mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise ou du ménage. En l'espèce, la recourante n'avance aucun argument de nature à infirmer l'avis des premiers juges, selon lesquels l'intimé n'occupant pas un poste clé dans l'entreprise, pouvait parfaitement être remplacé durant trois jours, les autres responsables étant là à cette période et n'avait pas accumulé un retard tel qu'il l'aurait empêché de s'absenter durant trois jours. Au surplus, comme souligné par le tribunal de première instance, l'employeur n'a pas menacé l'employé d'un licenciement avec effet immédiat s'il prenait les trois jours de congé en question en dépit de son désaccord. Dans ces conditions, le premier jugement ne relève nullement d'un abus du pouvoir d'appréciation ou d'une fausse application de l'article 337 CO, dans la mesure où il a considéré que les trois jours de congé pris par l'intimé ne justifiaient pas le licenciement avec effet immédiat de celui-ci. D'ailleurs les premiers juges ont, à juste titre, tenu compte du comportement un peu cavalier du travailleur et de la faute considérée comme peu grave de l'employeur en fixant à un mois de salaire seulement l'indemnité due à l'intimé en application de l'article 337c al.3 CO.

E. 4

Quant au manque de connaissances professionnelles de l'intimé, au retard dans son travail et à la mauvaise qualité de celui-ci, également invoqués par la recourante, ces griefs, qui n'ont été que partiellement confirmés par les témoins entendus, ne justifiaient manifestement pas un congé avec effet immédiat. Les menaces de licenciement qui auraient été adressées à l'employé à cet égard ne sont au surplus en rien établies par le dossier, les allégations de T. n'ayant pas valeur de preuve à cet égard. S'agissant du manque de respect dont l'intimé aurait fait preuve à l'égard de ce dernier, lors de la discussion du 29 septembre 2000, le bien-fondé de ce reproche n'est pas non plus prouvé et il n'a au surplus pas joué de rôle dans la décision de congédier l'intimé prise un mois plus tard, la lettre de résiliation n'en faisant du reste aucune mention.

E. 5

Mal fondé, le recours doit être rejeté, la Cour statuant sans frais. La recourante, qui succombe, sera condamnée à verser une indemnité de dépens à l'intimé.

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