

# **NE\_GERICHTE CCC.2004.31 vom 5. Oktober 2004**

NE Tribunal cantonal, 2004-10-05, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne\\_gerichte\\_CCC.2004.31](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CCC.2004.31)

FR: NE\_GERICHTE CCC.2004.31 du 5 octobre 2004

IT: NE\_GERICHTE CCC.2004.31 del 5 ottobre 2004

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Interjetés dans les formes et délai légaux, le recours et le recours joint sont recevables. Lorsque la valeur litigieuse permet un recours en réforme au Tribunal fédéral, la Cour de céans statue avec plein pouvoir d'examen (art.23 al.2 LJPH).

### **E. 2**

C'est en vain que la Fondation W. fait grief aux premiers juges d'avoir faussement appliqué le droit en retenant que le congé immédiat était injustifié. En effet, 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, 5 ème édition, Zurich 1993, n°3 ad 337 CO ; Brunner / Bühler / Waeber , Commentaire du contrat de travail, 2 ème édition, Lausanne 1996, n.8 ad 337 CO). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler (art. 337 al.3 CO). Contrairement à ce que soutient la Fondation W., la faute est ainsi l'élément essentiel de la justification d'un renvoi immédiat du travailleur, sa notion étant la même que celle figurant aux articles 324a al.1 et 336c al.1 litt.b CO (v. Tribunal fédéral, 28.03.2001, 4C.349/2000, qui confirme un arrêt rendu par la Cour de céans; Streiff / von Kaenel, op. cit., n.23 ad 337 CO). La notion de faute doit être interprétée de manière restrictive, le manquement devant être manifeste et grave pour être imputé au travailleur ( Rehbindler , Commentaire bernois, Berne 1985, n. 16 ad 324a CO); c'est à l'employeur qu'il appartient de prouver la faute de l'employé ( Rehbindler , op.cit., n.20 ad 324a CO). Constituent un empêchement non fautif de travailler non seulement les souffrances physiques, mais aussi les atteintes psychiques à la santé, telles que la dépression ou la schizophrénie ( Staehelin , Commentaire zurichois, Zurich 1996, n.8 ad 324a et n.7 ad 336c CO). En l'espèce, les éléments figurant au dossier démontrent à l'évidence que les conditions très strictes posées par la doctrine et la jurisprudence en matière de congé immédiat pour justes motifs ne sont pas réalisées. C'est en effet sans sa faute que A. a été empêchée non seulement de travailler (art.337 al.3 CO), mais également d'exécuter l'obligation contractuelle de présenter un certificat médical (v. art.42 2 ème § CGT-ANEMPA). Son employeur savait, ou pouvait savoir, que son comportement était objectivement non fautif, dans la mesure où les troubles du comportement et de la personnalité présentés en été 1999 déjà lui étaient connus et qu'il savait qu'elle avait été hospitalisée durant deux mois pour cette raison, sans qu'à sa sortie son état ne se soit amélioré (v. témoignages du Dr P., jugement p.2; de Mme J., jugement p.3 in fine; de M. C., jugement p.4). L'employeur ne pouvait ainsi ignorer les signes de maladie manifestement présentés par A.. La cause médicale réelle de tels troubles, ainsi que la date à laquelle le diagnostic a finalement été posé, ne sont pas déterminants. Il résulte au surplus du dossier que A. n'a jamais exprimé le refus conscient, intentionnel et définitif de

poursuivre l'exécution du travail confié, de sorte que les conditions posées à l'application de l'article 337d al.1 CO, relatif à l'abandon d'emploi (v. TF, 28.03.2001, 4C.349/2000 précité), ne sont pas réalisées. Vu ce qui précède, le recours principal doit être rejeté sur ce point.

### **E. 3**

C'est également en vain que la Fondation W. reproche aux premiers juges de l'avoir condamnée à indemniser A. pour le dommage que celle-ci prétend avoir subi en raison du versement tardif des indemnités perte de gain qui lui étaient dues et pour les frais de mandataire que ces démarches ont entraînés. Il résulte en effet clairement du dossier que c'est l'inactivité fautive de l'employeur auprès de la compagnie d'assurance perte de gain qui a nécessité l'intervention de la mandataire de la travailleuse afin que celle-ci obtienne les indemnités pour incapacité de travail (47'396 francs au total) qui lui étaient dues dès le

### **E. 4**

septembre 1999, après échéance du délai de carence de 90 jours (v. notamment lettre de la Compagnie d'assurances V., du 9 janvier 2002, D.34 ad demande), la résiliation étant intervenue le 10 septembre suivant.

Vu ce qui précède, le recours principal doit être rejeté.

4.A. interjette un recours joint et fait grief au jugement entrepris, qui lui refuse une indemnité pour résiliation injustifiée (art. 337c al.3 CO), de procéder d'une fausse application du droit et d'une constatation arbitraire des faits.

L'indemnité fondée sur l'article 337c al.3 CO revêt un caractère sui generis et s'apparente à une peine conventionnelle; elle vise une double finalité, punitive à l'égard du comportement adopté par l'employeur, et réparatrice en faveur du travailleur victime d'un licenciement immédiat injustifié (ATF 123 III 391); elle est due même si le travailleur ne subit ou ne prouve aucun dommage (même réf.). Une telle indemnité est due, sauf cas exceptionnels, pour tout congé immédiat injustifié (ATF 121 III 64). Des exceptions peuvent résulter des circonstances et ne se laissent pas circonscrire de manière générale; elles présupposent à tout le moins des circonstances qui excluent un comportement fautif de l'employeur ou qui ne lui sont pas imputables pour d'autres motifs (ATF 116 II 300 = JT 1991 I 317;Rehbinder, op.cit., n.8 ad 337c CO;Brunner / Bühler / Waeber, op. cit., n.10 ad 337c CO; dans un sens différentStreiff / von Kaenel, op.cit., n.8 ad 337c CO). Lors de la fixation en équité de l'indemnité, le juge devra donc tenir compte non seulement des circonstances liées à la faute de l'employeur, mais aussi de celles qui ont trait au tort subi par le travailleur; l'indemnité doit ainsi être proportionnée à la mesure de l'atteinte aux droits de la personnalité de ce dernier, et tenir compte de son âge, de sa situation sociale, du temps qu'il a passé au service de l'employeur, des difficultés de réinsertion dans la vie économique (ATF 123 III 394 cons.3c); elle peut être réduite en cas de faute concomitante du travailleur, par application analogique de l'article 44 CO (ATF 120 II 243, spéc. 248).

En limitant in casu leur examen à la question de la faute de l'employeur, les premiers juges n'ont pas pris en considération toutes les circonstances; ils n'ont dès lors pas correctement appliqué les principes prérappelés. Le jugement entrepris doit par conséquent être cassé sur ce point.

5.La Cour est en mesure de statuer sur la base du dossier et de fixer l'indemnité fondée sur l'article 337c al.3 CO. Elle retiendra les circonstances suivantes:

La directrice du home a résilié le contrat le 10 septembre 1999, alors qu'elle ne pouvait ignorer les indices de maladie présentés par son employée (v. ci-dessus); elle savait que ces troubles avaient perduré malgré l'hospitalisation (v. déclarations de Mme G. et témoignages du Dr P. et de H., qui a été entendu par la directrice du home avant que celle-ci ne licencie la travailleuse); elle a procédé à une résiliation avec effet immédiat pour justes motifs, considérant qu'une résiliation normale "concerne quelqu'un qui vient travailler" (v. ses déclarations, jugement p.6), alors qu'aucune faute professionnelle ne pouvait être reprochée à l'employée, dont le travail avait toujours donné satisfaction; elle n'a pas entrepris auprès de l'assurance perte de gain les démarches qui lui incombent en sa qualité d'employeur, à l'expiration du délai de carence de 90 jours intervenue juste avant le licenciement. Vu ces circonstances, c'est à tort que les premiers juges ont considéré qu'aucune faute ne pouvait être imputée à l'employeur.

S'agissant de A., la Cour retiendra que les rapports de travail ont duré près de quatre ans, que son travail d'ergothérapeute au home a toujours donné satisfaction (v. témoignage de H.; lettre du 27 septembre 2000 de la Fondation W. à la Dresse F.), qu'elle a traversé une période particulièrement difficile après le licenciement, tant sur le plan personnel ■ la résiliation immédiate sans justes motifs a porté atteinte à ses droits de la personnalité ■ que sur le plan financier (v. lettre du centre Z. du 20 décembre 1999).

L'indemnité fondée sur l'article 337c al.3 CO sera par conséquent fixée en équité à 8'000 francs. La somme est exempte de déductions sociales et porte intérêts dès le 10 septembre 1999, date du licenciement (Favre / Munoz / Tobler, Le contrat de travail ■ code annoté, Lausanne 2001, ch.3.3 et 1.10 ad 337c CO).

6.La Fondation W. qui succombe sera condamnée à payer à A. une indemnité de dépens pour les deux instances. La Cour statue sans frais (art.24 al.1 LJPH).

Par ces motifs, LA COUR DE CASSATION CIVILE

1.Rejette le recours du 11 février 2004.

2.Casse les chiffres 5 et 7 du dispositif du jugement du 12 janvier 2004, maintenu pour le surplus.

Et, statuant au fond:

3.Condamne la Fondation des établissements cantonaux pour personnes âgées à payer à A. la somme de 8'000 francs avec intérêts à 5% l'an dès le 10 septembre 1999.

4.Condamne la Fondation des établissements cantonaux pour personnes âgées à payer à A. une indemnité de dépens de 1000 francs pour les deux instances.

5.Statue sans frais.

Neuchâtel, le 5 octobre 2004

## **E. 5**

La Cour est en mesure de statuer sur la base du dossier et de fixer l'indemnité fondée sur l'article 337c al.3 CO. Elle retiendra les circonstances suivantes: La directrice du home a résilié le contrat le 10 septembre 1999, alors qu'elle ne pouvait ignorer les indices de maladie présentés par son employée (v. ci-dessus); elle savait que ces troubles avaient perduré malgré l'hospitalisation (v. déclarations de Mme G. et témoignages du Dr P. et de H., qui a été entendu par la directrice du home avant que celle-ci ne licencie la travailleuse);

elle a procédé à une résiliation avec effet immédiat pour justes motifs, considérant qu'une résiliation normale "concerne quelqu'un qui vient travailler" (v. ses déclarations, jugement p.6), alors qu'aucune faute professionnelle ne pouvait être reprochée à l'employée, dont le travail avait toujours donné satisfaction; elle n'a pas entrepris auprès de l'assurance perte de gain les démarches qui lui incombent en sa qualité d'employeur, à l'expiration du délai de carence de 90 jours intervenue juste avant le licenciement. Vu ces circonstances, c'est à tort que les premiers juges ont considéré qu'aucune faute ne pouvait être imputée à l'employeur. S'agissant de A., la Cour retiendra que les rapports de travail ont duré près de quatre ans, que son travail d'ergothérapeute au home a toujours donné satisfaction (v. témoignage de H.; lettre du 27 septembre 2000 de la Fondation W. à la Dresse F.), qu'elle a traversé une période particulièrement difficile après le licenciement, tant sur le plan personnel – la résiliation immédiate sans justes motifs a porté atteinte à ses droits de la personnalité – que sur le plan financier (v. lettre du centre Z. du 20 décembre 1999). L'indemnité fondée sur l'article 337c al.3 CO sera par conséquent fixée en équité à 8'000 francs. La somme est exempte de déductions sociales et porte intérêts dès le 10 septembre 1999, date du licenciement ( Favre / Munoz / Tobler , Le contrat de travail – code annoté, Lausanne 2001, ch.3.3 et 1.10 ad 337c CO).

#### **E. 6**

La Fondation W. qui succombe sera condamnée à payer à A. une indemnité de dépens pour les deux instances. La Cour statue sans frais (art.24 al.1 LJPH).

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