

# **NE\_GERICHTE CCC.2005.76 vom 2. Februar 2006**

NE Tribunal cantonal, 2006-02-02, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne\\_gerichte\\_CCC.2005.76](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CCC.2005.76)

FR: NE\_GERICHTE CCC.2005.76 du 2 février 2006

IT: NE\_GERICHTE CCC.2005.76 del 2 febbraio 2006

## **Erwägungen**

### **E. 1**

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

### **E. 2**

Aux termes de l'article 337 al.1 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps 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, voire 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 127 III 154 cons.1a; ATF 116 II 144, cons. 5c et les auteurs cités = JT 1990 I 575ss). Les exigences auxquelles est subordonnée la résiliation immédiate ne peuvent pas être déterminées une fois pour toutes. La solution dépend des circonstances du cas particulier; celles-ci sont laissées à la libre appréciation du juge (art. 337 al.3 CO) qui est donc tenu d'appliquer les règles du droit et de l'équité (art.4 CC; ATF 127 III 155 cons.1a; 116 II 149 cons.6a = JT 1990 I 578ss). 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<sup>ème</sup> édition, Zurich 1993, n°3 ad 337 CO; Brunner / Bühler / Waeber, Commentaire du contrat de travail, 2<sup>ème</sup> édition, Lausanne 1996, n.8 ad 337 CO). Seule une violation particulièrement grave des obligations du travailleur autorise la résiliation immédiate du contrat (ATF 117 II 74 cons.3 = JT 1992 I 569ss). Lorsque le manquement est de moindre gravité, il doit être précédé de vains avertissements de l'employeur (ATF 127 III 154 cons.1a; ATF 121 III 472 cons. 4d; ATF 116 II 150 cons.6a et les arrêts cités = JT 1990 I 578ss).

### **E. 3**

Le recourant conteste avec raison l'existence de justes motifs de résiliation immédiate. Le dossier renferme beaucoup d'incertitudes. On ignore notamment si l'insulte, que le recourant ne conteste pas avoir lancée "au sortir d'un entretien", "en quittant la pièce" (v. demande, D.2, ch.5; déclarations du travailleur reproduites in jugement p.2, cons.1), a été proférée en public; cette thèse, soutenue par l'intimée, ne trouve pas d'assise dans le dossier. En particulier, la formulation de la lettre de résiliation du 12 juillet (D.14: "vous l'avez insulté en le traitant ouvertement de "pauvre type" au moment de quitter la pièce") ne permet pas de retenir le caractère public de l'insulte. Dans sa réponse du 5 novembre 2004 (D.31, ch.11), l'intimée ajoute un élément supplémentaire, faisant valoir que le recourant n'a pas manqué de traiter C. "de "pauvre type" à la fin de l'entretien, en sortant de la salle de conférence et en faisant en sorte que ses collègues l'entendent", en se référant pour preuve à l'interrogatoire de C. et à la lettre de congé seulement (v. également les déclarations de l'employeur, reproduites en page 2, cons.2 et p.3, cons.4 du jugement entrepris). Mais aucun

des six témoins ultérieurement entendus (selon le procès-verbal de l'audience du 31 janvier 2005) n'a dit avoir entendu l'insulte. On ignore également dans quelles circonstances la demande d'excuses a été présentée et comment elle a été formulée, puis refusée. Que le caractère public de l'insulte soit établi ou non, il n'existe en l'espèce pas de justes motifs de résiliation avec effet immédiat. Selon le Tribunal fédéral, la résiliation immédiate ne saurait servir de sanction à un comportement particulier du travailleur; elle ne peut intervenir que lorsqu'elle constitue la seule réponse à apporter à une situation devenue objectivement insupportable (v. Tribunal fédéral, 02.02.2005, 4C.435/2004, cons.3.3 et 4.1; cet arrêt est d'ailleurs cité dans le jugement dont est recours). En l'espèce, le fait de traiter le directeur de "pauvre type" en quittant la pièce dans laquelle l'entretien s'était déroulé manque certes d'élégance, mais ne saurait avoir entraîné la perte du rapport de confiance constituant le fondement du contrat de travail (v. également Tribunal fédéral, 29.04.2004, 4C.83/2004, où il a été jugé, dans un cas d'insultes très grossières à l'encontre d'un chef d'atelier - accompagnées d'une main, voire d'un poing, levée en sa direction - qu'un licenciement immédiat était disproportionné; v. également arrêt CCC.7420 du 15 juin 1998 en la cause S. SA contre C., affaire dans laquelle les justes motifs ont été niés alors que l'injure avait été proférée à l'encontre d'un supérieur hiérarchique en présence de deux autres employés). Au surplus, rien ne permet de retenir que la situation était devenue objectivement insupportable, que la continuation des rapports de travail jusqu'à fin août 2004 – échéance du contrat suite à la résiliation du travailleur - était inconcevable et que la résiliation avec effet immédiat constituait l'unique sanction possible. Enfin, contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges, le fait que le travailleur ait refusé de présenter des excuses ne constitue pas nécessairement une circonstance aggravante dont il conviendrait de tenir compte dans le cadre de l'article 337 CO (v. ATF du 29.04.2004 précité, affaire dans laquelle l'employeur avait demandé au travailleur, en vain, de présenter des excuses au chef d'atelier). On ignore d'ailleurs dans quelles circonstances la demande d'excuses a été présentée et comment elle a été formulée, puis refusée. On relèvera finalement que l'insulte constituait un événement isolé, la lettre d'avertissement reçue un mois plus tôt (D.13) portant sur d'autres griefs. Vu ce qui précède, les chiffres 3 et 4 du dispositif du jugement entrepris doivent être cassés.

#### **E. 4**

La Cour est en mesure de statuer sur la base du dossier: Le salaire jusqu'au 12 juillet 2004, le solde d'heures supplémentaires et le salaire afférent aux vacances ont été payés (v. PV de l'audience du 8 novembre 2004). Le travailleur a encore droit au paiement de son salaire jusqu'à la fin du mois d'août 2004. C'est donc le montant de 5'645,15 francs brut qui lui est dû à ce titre (soit 2'145,15 francs pour juillet et 3'500 francs pour août). L'indemnité pour résiliation injustifiée sera fixée à 2'000 francs (net), correspondant à un peu plus de la moitié d'un salaire mensuel, compte tenu de toutes les circonstances (les rapports de travail ont duré six mois seulement; le travailleur lui-même avait résilié le contrat avant le congé injustifié, exprimant ainsi clairement son souhait de ne plus travailler pour l'intimée; il a injurié son patron, sans présenter d'excuses ultérieurement; il n'a pas travaillé durant la période courant du congé injustifié à l'échéance du délai de résiliation ordinaire). Les montants précités portent intérêts dès le 12 juillet 2004, date du licenciement ( Favre / Munoz / Tobler , Le contrat de travail – code annoté, Lausanne 2001, ch.3.3 et 1.10 ad 337c CO).

#### **E. 5**

L'intimée qui succombe sera condamnée à payer au recourant une indemnité de dépens pour les deux instances. La Cour de cassation civile, tout comme le Tribunal des prud'hommes, 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.