

NE_GERICHTE CCC.2006.167 vom 19. Dezember 2007

NE Tribunal cantonal, 2007-12-19, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CCC.2006.167

FR: NE_GERICHTE CCC.2006.167 du 19 décembre 2007

IT: NE_GERICHTE CCC.2006.167 del 19 dicembre 2007

Erwägungen

E. 1

Conditions

a. Justes motifs

1L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.¹

2Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.

3Le 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.

¹Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 18 mars 1988, en vigueur depuis le 1er janv. 1989 (RO19881472 1479; FF1984II 574).

E. 2

Selon l'article 337 al.1 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Doivent notamment être considérées comme tels toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail. Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour juste motif doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28 cons.4.1, 213 cons.3.1; 127 III 351 cons.4a). D'après la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (arrêt précité). Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres facteurs peuvent aussi justifier un licenciement immédiat (cf. ATF 129 III 380 cons.2.2). Il a été admis, dans un ATF 127 III 351, commenté in RJN 2002 p.123ss, que lorsqu'un employé portait sérieusement atteinte au droit de la personnalité de l'un de ses collègues, par exemple en proférant des menaces à son encontre, il violait gravement une des obligations découlant du contrat de travail, de sorte qu'une résiliation immédiate pouvait s'imposer. Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art.357 al.3 CO). Il applique les règles du droit et de l'équité (art.4 CC). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28

cons.4.1, 127 III 351 cons.4a p.354, 116 II 145 cons.6a p.150,). Dans un arrêt du 30 avril 2007 (4C.10/2007) le Tribunal fédéral a rappelé sa jurisprudence publiée la plus récente, à propos des avertissements : on ne peut poser des règles rigides sur le nombre et le contenu des avertissements dont la méconnaissance, par le travailleur, permet de justifier un licenciement immédiat. Il relèvera toujours du pouvoir d'appréciation du juge de déterminer s'il y a gravité suffisante dans un cas donné (ATF 127 III 153 cons.1c p.157).

L'avertissement ne doit pas nécessairement comporter dans chaque cas une menace expresse de résiliation immédiate du contrat. Il n'en demeure pas moins qu'en avertissant le travailleur, l'employeur doit clairement lui faire comprendre qu'il considère le comportement incriminé comme inadmissible et que sa répétition ne restera pas sans sanction; le travailleur doit savoir quelle attitude ne sera plus tolérée à l'avenir (cons.2.1). En l'occurrence, on ne peut retenir que l'intimée a délivré un avertissement formel aux intéressés avant les faits. Une conversation à la cafétéria au cours de laquelle le supérieur des deux travailleurs les a rappelés à l'ordre en leur demandant de faire en sorte de s'entendre n'est pas suffisante à cet égard. Peu importe toutefois. La scène du 5 octobre 2004 était indiscutablement très grave. Il est vrai que, dans certains cas, les tribunaux ont admis qu'une altercation entre deux travailleurs ne constituait pas un motif de résiliation immédiate (ATF 4C.83/2004 , 4C.331/2005 , voire aussi ATF 4C.247/2006 cons.2.6). Il n'en demeure pas moins qu'en l'espèce, l'altercation litigieuse n'était pas la première. Elle a eu une intensité particulière, qui a amené l'intervention de la police. Des meubles ont été renversés par la travailleuse, des objets brisés. Dans ces conditions, l'employeur était fondé à mettre un terme immédiat au contrat de travail de la recourante, même si celle-ci avait peut-être été provoquée par son interlocuteur. La circonstance qu'elle était stressée au travail, le fait qu'elle avait été mal formée et qu'elle avait sans doute demandé en vain l'intervention de ses supérieurs, tous facteurs en faveur de l'employé, n'excusaient néanmoins pas les gestes qu'elle a eus. Un tel comportement n'est pas tolérable dans une entreprise. Même pour un mois, délai de congé ordinaire de la recourante, la situation n'était pas tenable et l'intimée était fondée à exiger le départ immédiat de la recourante. La recourante invoque la loi sur l'égalité. Comme elle le relève avec pertinence, celle-ci s'applique également en cas de licenciement avec effet immédiat, sans que la procédure décrite à l'article 9 Leg ne soit, selon une part de la doctrine, applicable pour faire valoir le congé discriminatoire. Quoi qu'il en soit, on ne discerne pas d'inégalité de traitement injustifiée en l'espèce. Les témoignages reproduits dans le jugement attaqué montrent que l'intimée avait rencontré des difficultés avec d'autres employés dans l'entreprise, même si les échanges n'avaient pas atteint et de loin, l'intensité de l'épisode du 5 octobre 2004. Q. a décrit quelques accrochages qui pouvaient parfois être "assez sportifs". T. n'a pas été loin de porter plainte à l'encontre de la recourante. De son côté, R. n'a jamais fait l'objet de plainte auprès de son employeur depuis son engagement en 1993, même si le rapport de police le décrit comme "particulièrement désagréable" (rapport du 22 octobre 2004, p.3). Il est vrai que la recourante n'a pas à apporter la preuve complète du fait que c'est son sexe qui est à l'origine de la résiliation immédiate de son contrat de travail (art.6 Leg). Mais les éléments au dossier établissent que l'employeur a porté son choix d'une part sur le travailleur qui paraissait le plus agressif et qui donnait lieu à plus de plaintes, d'autre part sur celui qui était engagé depuis le moins longtemps (bien que la courte durée du délai de congé constitue un élément militant en faveur d'un congé ordinaire on l'a déjà relevé).

E. 3

Au vu de ce qui précède, les deux recours doivent être rejetés. L'intimée a agi elle-même, sans recourir à un avocat. Il n'y a pas lieu à dépens.

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