

# NE\_GERICHTE CCC.2007.54 vom 30. August 2007

NE Tribunal cantonal, 2007-08-30, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne\\_gerichte\\_CCC.2007.54](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CCC.2007.54)

FR: NE\_GERICHTE CCC.2007.54 du 30 août 2007

IT: NE\_GERICHTE CCC.2007.54 del 30 agosto 2007

## Erwägungen

### E. 1

Conditions

a. Justes motifs

1 L'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.<sup>1</sup>

2 Sont 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.

3 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.

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

b. Résiliation injustifiée

1 Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cassation<sup>2</sup> du contrat conclu pour une durée déterminée.

2 On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé.

3 Le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur.

<sup>1</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 18 mars 1988, en vigueur depuis le 1er janv. 1989 (RO19881472 1479; FF1984II 574).<sup>2</sup> Lire «cessation».

### E. 6

L'article 337 al.3 CO prévoit qu'en cas de licenciement immédiat injustifié, le juge peut allouer au travailleur une indemnité dont il fixe librement le montant, en tenant compte de toutes les circonstances. Parmi celles-ci figurent notamment la situation sociale et économique des deux parties, la gravité de l'atteinte à la personnalité de la partie congédiée, l'intensité et la durée des relations de travail antérieures au congé, la manière dont celui-ci a été donné, ainsi que la faute concomitante du travailleur; aucun de ces facteurs n'est décisif en lui-même. L'indemnité, qui ne peut dépasser le montant correspondant à 6 mois de

salaire du travailleur, a une double finalité, punitive et réparatrice. Selon la jurisprudence, le versement d'une telle indemnité constitue la règle, mais suppose un comportement fautif de l'employeur ou en tout cas des circonstances qui lui soient imputables. Qu'il s'agisse du principe ou de la quotité de cette indemnité, le juge possède un large pouvoir d'appréciation (ATF du 13.12.05, 4C 291/2005 et les réf. citées.

#### **E. 7**

En l'espèce, le tribunal des prud'hommes a fixé à 1'000 francs l'indemnité due en application de l'article 337c al.3 CO en faveur de l'employée, compte tenu de la faible durée des relations de travail, " de même que de la légère faute concomitante de la demanderesse" . Au moment où le licenciement avec effet immédiat est intervenu, les rapports de travail avaient duré environ 15 mois. L'employée était âgée de moins de 30 ans. L'attitude de l'employeur à l'égard de la travailleuse était manifestement critiquable puisque ce dernier, après l'avoir licenciée le jour de sa reprise d'activité consécutive à son congé maternité pour le 30 juin 2006, n'a admis qu'avec réticence que le congé ne pouvait légalement intervenir que pour l'échéance du 31 août 2006 et a prononcé un licenciement avec effet immédiat sous prétexte d'une prise de vacances unilatérale à compter du 17 juillet 2006, alors que le planning de l'atelier prévoyait pourtant que les vacances en question seraient prises dans la période du 10 juillet au 4 août 2006. Quant à la faute concomitante retenue à charge de la recourante, le tribunal de première instance n'a pas précisé en quoi elle consisterait. Au vu du dossier on ne distingue d'ailleurs pas quelle serait la nature de cette prétendue faute. L'indemnité allouée à la recourante, qui représente moins du tiers d'un salaire mensuel, apparaît comme arbitrairement faible et le jugement rendu en première instance doit être cassé sur ce point. La Cour de céans est en mesure de statuer elle-même au vu du dossier en allouant à la recourante une indemnité correspondant à un mois et demi de salaire environ, soit 5'000 francs.

#### **E. 8**

Il est statué sans frais. Vu le sort de la cause, D Sàrl sera condamnée à verser à la recourante une indemnité de dépens pour la deuxième instance.

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