

NE_GERICHTE CCC.2008.111 vom 10. Februar 2009

NE Tribunal cantonal, 2009-02-10, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CCC.2008.111

FR: NE_GERICHTE CCC.2008.111 du 10 février 2009

IT: NE_GERICHTE CCC.2008.111 del 10 febbraio 2009

Erwägungen

E. 1

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

E. 2

La recourante demande à la Cour de céans de casser le jugement de première instance et, principalement, de statuer au fond en rejetant la demande de l'intimé. Les prétentions de celui-ci dépassant la valeur litigieuse de 15'000 francs, qui permet un recours en matière civile au Tribunal fédéral, la Cour de céans statue avec un pouvoir d'examen élargi (art.23 al.2 LJPH par analogie).

E. 3

S'agissant de la date à laquelle la lettre de résiliation de son contrat de travail est parvenue dans la sphère d'influence de l'intimé, les premiers juges ont retenu que la recourante savait que celui-ci était incarcéré et que, par analogie avec la jurisprudence du Tribunal fédéral rendue en cas de vacances du travailleur, il serait gravement contraire au principe de la confiance d'admettre que le congé signifié au domicile d'un employé qui se trouve, au su de son employeur, en détention, puisse déployer ses effets. Ils ont relevé qu'en outre, en janvier 2007, l'intimé vivait seul et ne partageait pas le même appartement que son amie D., laquelle n'était pas sa concubine, rien au dossier ne permettant de retenir qu'elle ait été désignée curatrice de l'intimé incarcéré. La recourante fait valoir qu'en réalité, D. gérait les affaires de son compagnon, puisqu'elle a appris aussitôt que le salaire de celui-ci n'avait pas été versé et qu'elle a pris contact à ce sujet avec l'employeur. Selon la recourante, celle-ci pouvait légitimement escompter qu'en avisant la compagne de son employé, par téléphone du 26 janvier 2007, de la résiliation du contrat de travail intervenue, cette dernière entrerait dans la sphère d'influence du prénommé. Certes, il ressort du dossier que l'amie de l'intimé intervenait dans les affaires personnelles de celui-ci puisqu'elle s'acquittait de ses paiements, qu'elle était informée du non-paiement de son salaire pour le mois de janvier 2007 et qu'elle a, par lettre du 2 février 2007, contesté l'existence, en l'espèce, de justes motifs justifiant une résiliation immédiate du contrat de travail. Néanmoins, la lettre précitée mentionne que l'intimé " n'est, à ce jour, pas au courant de la résiliation de son contrat de travail ". Dans ces conditions, les premiers juges pouvaient retenir que l'intimé n'avait été informé de son congé qu'à sa sortie de prison, soit au 22 février 2007, sans que cette appréciation ne prête le flanc à la critique, même sous l'angle du pouvoir d'examen élargi de la Cour de céans.

E. 4

D'après l'article 337 al.2 CO, on considère notamment comme de justes motifs de résiliation immédiate du contrat de travail 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 justes motifs doit être admise de manière restrictive. D'après la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte des rapports de confiance qui constituent le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave justifie le renvoi immédiat du travailleur. En cas de manquement moins grave, celui-ci ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation imposée par le contrat, mais d'autres faits peuvent aussi justifier une résiliation immédiate. Les infractions que le travailleur perpète à l'occasion de son travail, tel qu'un vol commis au préjudice de l'employeur, d'autres collaborateurs ou de clients, constituent des motifs classiques de résiliation immédiate (ATF du 31.01.2006, 4C.431/2005 et les réf. cit.) Une résiliation consécutive à la condamnation du travailleur pour une infraction qui n'avait aucun lien avec l'employeur, ni avec l'exécution du travail, a été également jugée valable; il s'agissait d'un chauffeur-livreur, condamné à 5 ans et 4 mois de prison pour instigation au meurtre (arrêt du 2 juin 1986 de la Chambre d'appel de la juridiction des prud'hommes de Genève, JAR 1987, p.207). Dans la jurisprudence citée par les juges de première instance (JAR 1996, p.250), la Cour de céans a estimé que le tribunal des prud'hommes n'abusait pas de son pouvoir d'appréciation en considérant comme injustifié le licenciement immédiat signifié par l'employeur dont l'employé avait été mis en détention préventive pour infraction à la loi sur les stupéfiants, en relevant que la relation de confiance n'est pas automatiquement détruite du fait qu'un employé est placé en détention préventive, en particulier, lorsque cette mesure n'est pas consécutive à un crime ou un délit causé au préjudice de l'employeur. En l'occurrence, les premiers juges ont relevé que l'infraction reprochée à l'intimé était sans rapport avec son activité professionnelle et que, par ailleurs, son comportement, certes répréhensible, n'avait pas porté atteinte à la réputation de la recourante, qu'enfin, aucun élément du dossier ne permettait de retenir que l'intimé aurait consommé ou revendu de la drogue sur son lieu de travail de sorte que, dans ces circonstances, la mise en détention préventive du prénommé ne constituait pas un juste motif de résiliation immédiate. La recourante soutient que les infractions commises par l'intimé étaient en l'espèce, en elles-mêmes, de nature à causer un préjudice, celui-ci ayant été constaté avant l'incarcération de l'intimé, qui présentait des problèmes de comportement sur son lieu d'activité professionnelle, en dépit d'un travail de bonne qualité. Il ressort certes du dossier que l'intimé a été licencié une première fois par la recourante par lettre du 22 décembre 2005 pour le 31 mars 2006 et qu'il a ensuite été " réengagé " par lettre du 29 juin 2006, ce courrier énumérant trois conditions de réengagement (1 . Vous devrez être à l'heure, chaque jour, à votre poste de travail. 2. Interdiction formelle de fumer dans toute l'usine. 3. Vous devrez être plus rapide dans l'exécution de votre travail.). De plus, selon le témoignage de R., ancien chef d'atelier de l'intimé, celui-ci, quoique bon ouvrier et fournissant un travail impeccable, se montrait paresseux, discutait beaucoup, arrivait en retard le matin et fumait dans l'entreprise malgré l'interdiction. Toutefois, ces manquements, dont la relation avec une consommation de stupéfiants demeure de l'ordre de l'hypothèse, ne sont pas à l'origine du licenciement immédiat de l'intimé. En effet, la lettre de congé du 11 janvier 2007 n'y fait aucune allusion et mentionne uniquement, au contraire, l'incarcération du prénommé. Compte tenu de toutes les circonstances du cas, notamment du fait que l'intimé travaillait dans l'entreprise depuis de nombreuses années et que le salaire n'avait pas à lui être versé pendant la période de détention préventive, les premiers juges étaient fondés à retenir l'absence de justes motifs pour le licenciement intervenu.

E. 5

La recourante ne remet pas en cause, même à titre subsidiaire, le calcul du montant dû en application de l'art. 337c CO. Mal fondé, le recours doit être rejeté. Il est statué sans frais. La recourante, qui succombe, sera condamnée à verser une indemnité de dépens à l'intimé, qui a présenté des observations par sa mandataire.

E. 22

février 2007, sans que cette appréciation ne prête le flanc à la critique, même sous l'angle du pouvoir d'examen élargi de la Cour de céans.

4. D'après l'article 337 al. 2 CO, on considère notamment comme de justes motifs de résiliation immédiate du contrat de travail 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 justes motifs doit être admise de manière restrictive. D'après la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte des rapports de confiance qui constituent le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave justifie le renvoi immédiat du travailleur. En cas de manquement moins grave, celui-ci ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation imposée par le contrat, mais d'autres faits peuvent aussi justifier une résiliation immédiate. Les infractions que le travailleur perpète à l'occasion de son travail, tel qu'un vol commis au préjudice de l'employeur, d'autres collaborateurs ou de clients, constituent des motifs classiques de résiliation immédiate (ATF du 31.01.2006, 4C.431/2005 et les réf. cit.) Une résiliation consécutive à la condamnation du travailleur pour une infraction qui n'avait aucun lien avec l'employeur, ni avec l'exécution du travail, a été également jugée valable; il s'agissait d'un chauffeur-livreur, condamné à 5 ans et 4 mois de prison pour instigation au meurtre (arrêt du 2 juin 1986 de la Chambre d'appel de la juridiction des prud'hommes de Genève, JAR 1987, p.207). Dans la jurisprudence citée par les juges de première instance (JAR 1996, p.250), la Cour de céans a estimé que le tribunal des prud'hommes n'abusait pas de son pouvoir d'appréciation en considérant comme injustifié le licenciement immédiat signifié par l'employeur dont l'employé avait été mis en détention préventive pour infraction à la loi sur les stupéfiants, en relevant que la relation de confiance n'est pas automatiquement détruite du fait qu'un employé est placé en détention préventive, en particulier, lorsque cette mesure n'est pas consécutive à un crime ou un délit causé au préjudice de l'employeur. En l'occurrence, les premiers juges ont relevé que l'infraction reprochée à l'intimé était sans rapport avec son activité professionnelle et que, par ailleurs, son comportement, certes répréhensible, n'avait pas porté atteinte à la réputation de la recourante, qu'enfin, aucun élément du dossier ne permettait de retenir que l'intimé aurait consommé ou revendu de la drogue sur son lieu de travail de sorte que, dans ces circonstances, la mise en détention préventive du prénommé ne constituait pas un juste motif de résiliation immédiate. La recourante soutient que les infractions commises par l'intimé étaient en l'espèce, en elles-mêmes, de nature à causer un préjudice, celui-ci ayant été constaté avant l'incarcération de l'intimé, qui présentait des problèmes de comportement sur son lieu d'activité professionnelle, en dépit d'un travail de bonne qualité. Il ressort certes du dossier que l'intimé a été licencié une première fois par la recourante par lettre du 22 décembre 2005 pour le 31 mars 2006 et qu'il a ensuite été "réengagé" par lettre du 29 juin 2006, ce courrier énumérant trois conditions de réengagement (1. Vous devrez être à l'heure,

chaque jour, à votre poste de travail. 2. Interdiction formelle de fumer dans toute l'usine. 3. Vous devrez être plus rapide dans l'exécution de votre travail.). De plus, selon le témoignage de R., ancien chef d'atelier de l'intimé, celui-ci, quoique bon ouvrier et fournissant un travail impeccable, se montrait paresseux, discutait beaucoup, arrivait en retard le matin et fumait dans l'entreprise malgré l'interdiction. Toutefois, ces manquements, dont la relation avec une consommation de stupéfiants demeure de l'ordre de l'hypothèse, ne sont pas à l'origine du licenciement immédiat de l'intimé. En effet, la lettre de congé du 11 janvier 2007 n'y fait aucune allusion et mentionne uniquement, au contraire, l'incarcération du prénommé. Compte tenu de toutes les circonstances du cas, notamment du fait que l'intimé travaillait dans l'entreprise depuis de nombreuses années et que le salaire n'avait pas à lui être versé pendant la période de détention préventive, les premiers juges étaient fondés à retenir l'absence de justes motifs pour le licenciement intervenu.

5. La recourante ne remet pas en cause, même à titre subsidiaire, le calcul du montant dû en application de l'art. 337c CO. Mal fondé, le recours doit être rejeté. Il est statué sans frais. La recourante, qui succombe, sera condamnée à verser une indemnité de dépens à l'intimé, qui a présenté des observations par sa mandataire.

Par ces motifs, LA COUR DE CASSATION CIVILE

1. Rejette le recours.

2. Condamne la recourante à verser à l'intimé une indemnité de dépens de 400 francs.

Neuchâtel, le 10 février 2009

AU NOM DE LA COUR DE CASSATION CIVILE

Le greffier

Le juge président

IV. Résiliation immédiate

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.¹

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.

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

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