

NE_GERICHTE CCC.2008.66 vom 2. Februar 2009

NE Tribunal cantonal, 2009-02-02, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CCC.2008.66

FR: NE_GERICHTE CCC.2008.66 du 2 février 2009

IT: NE_GERICHTE CCC.2008.66 del 2 febbraio 2009

Erwägungen

E. 1

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

E. 2

La valeur litigieuse supérieure à 15'000 francs permet un recours au Tribunal fédéral de sorte que la Cour de céans statue avec un plein pouvoir d'examen (art.23 al.2 LJPH, par analogie).

E. 3

Selon l'article 337 al.1 première phrase CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour 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 (art. 337 al.2 CO). 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 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. Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme le devoir de fidélité. Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 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 du 16.12.2005, 4C.331/2005 et les références citées).

E. 4

A teneur de la jurisprudence citée avec pertinence par les premiers juges, seul un refus persistant de travailler, de se conformer à des prescriptions importantes ou à des instructions expresses et justifiées constitue un juste motif de résiliation immédiate (JAR 1983 p.91), un juste motif étant également réalisé en cas de refus systématique et non fondé de tout travail en dehors du domaine d'activité convenu (JAR 1983 p.88). A ce sujet, la recourante fait valoir que les premiers juges auraient dû retenir, sur la base des éléments de preuve recueillis, que, au matin du 12 juin 2003 déjà, l'ordre "d'écraser" 50 pièces avait été donné à l'intimée par sa collègue de travail et supérieure hiérarchique par intérim, H.. Peu importe toutefois qu'une telle injonction ait déjà ou non été formulée le matin du 12 juin 2003. Au vu de la jurisprudence précitée, il n'en demeure pas moins qu'il s'agissait d'un refus ponctuel de l'intimée d'exécuter une tâche que son employeur entendait lui confier, un tel refus

n'étant pas de nature à justifier un licenciement immédiat.

E. 5

Il y a abandon d'emploi selon l'article 337d CO lorsque le travailleur quitte son poste abruptement sans juste motif. L'application de cette disposition présuppose un refus du travailleur d'entrer en service ou de poursuivre l'exécution du travail confié. Dans ce cas, le contrat de travail prend fin immédiatement, sans que l'employeur doive adresser à l'employé une résiliation immédiate de son contrat. Lorsque l'abandon d'emploi ne résulte pas d'une déclaration expresse du salarié, il faut examiner s'il découle du comportement adopté par l'intéressé, c'est à dire d'actes concluants. Dans cette hypothèse, on se demandera si, compte tenu de toutes les circonstances, l'employeur pouvait, objectivement et de bonne foi, comprendre que le salarié entendait quitter son emploi. Le salarié est engagé pour travailler (art.319 al.1 et 321 CO). S'il se dispense de remplir cette obligation, il doit prévenir son employeur afin de sauvegarder fidèlement les intérêts de ce dernier (art.321a al.1 CO). L'employeur peut donc légitimement s'attendre à ce que le salarié qui quitte abruptement son emploi l'informe spontanément de ses intentions. Le salarié qui ne satisfait pas à cette obligation ne saurait présumer que l'employeur continue de le considérer comme intéressé à conserver son emploi. Aussi, lorsque le travailleur s'abstient de prendre contact avec son employeur pendant une absence relativement longue, l'employeur peut-il en déduire, de bonne foi, qu'il ne souhaite plus conserver son poste. Le salarié, pour sa part, doit s'attendre à ce que l'employeur tire une telle conclusion de son comportement (ATF du 14.03.2002, 4C.370/2001 et les références citées). En l'espèce, les premiers juges ont retenu que, suite à l'altercation avec H., l'intimée avait quitté son poste de travail afin de se rendre chez son médecin, alors qu'il était environ 16 heures et que sa journée de travail était terminée ou du moins touchait à sa fin. L'intimée a ensuite été licenciée avec effet immédiat par lettre de son employeur du 13 juin 2003, qu'elle a contestée le 18 juin 2003 en demandant à la recourante de lui indiquer à quelle date elle devait reprendre son travail, compte tenu du fait qu'elle se trouvait alors "sous certificat médical". Il est dès lors manifeste, au vu de la jurisprudence précitée que le comportement de l'intimée ne pouvait être considéré comme un abandon d'emploi.

E. 6

Selon l'article 328 al.1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. Cette obligation lui impose de prendre des mesures adéquates si la personnalité du travailleur fait l'objet d'atteinte, notamment de la part d'autres membres du personnel. La doctrine s'accorde à considérer que, lorsque l'employé porte sérieusement atteinte au droit de la personnalité de l'un de ses collègues, il viole gravement une de ses obligations découlant du contrat de travail (art.321a CO), de sorte qu'une résiliation immédiate au sens de l'article 337 CO peut s'imposer. Dans cette hypothèse, c'est l'obligation pour l'employeur de protéger ses autres travailleurs, sous peine d'engager sa propre responsabilité, qui est à l'origine du licenciement immédiat. Pour apprécier la gravité de l'atteinte, il convient donc de mesurer son impact sur la personnalité du travailleur qui en a été victime, en tenant compte de l'ensemble des circonstances et notamment des événements qui l'ont précédé. L'effet du comportement en cause sur l'employeur n'est pas déterminant, puisque celui-ci n'est pas directement touché. Il peut du reste arriver que l'employeur, ne se sentant pas concerné, tarde à réagir. Son inaction, contraire aux obligations issues de l'article 328 CO, ne saurait alors être utilisée pour minimiser la gravité de l'atteinte à la personnalité subie par l'employé (ATF du 11.05.2001, 4C.47/2001 et les

références citées). Dans l'arrêt précité, le Tribunal fédéral a considéré que l'attitude d'un travailleur qui, hormis des disputes très fréquentes avec un collègue, l'avait insulté à plusieurs reprises, s'en était pris physiquement à lui en 1997 et l'avait menacé, le 24 avril 1998 de lui "faire la peau", le travailleur menacé ayant demandé l'intervention de la police, justifiait un licenciement avec effet immédiat. Dans une autre affaire (arrêt du 16 décembre 2005, 4C.331/2005), le Tribunal fédéral a considéré que le comportement d'un travailleur qui s'était approché du véhicule automobile conduit par un collègue, qui travaillait sur le même chantier, avait passé la main par la vitre baissée et lui avait tiré les cheveux violemment, avant de l'extirper de l'habitacle, la main toujours empoignée à sa chevelure, ne justifiait pas un licenciement avec effet immédiat, un terme ayant été mis à la querelle après la séparation des intéressés par un autre ouvrier, sans que des coups aient été échangés, voire des insultes ou des menaces proférées, alors qu'aucune intervention externe, ni cessation d'activité n'avait été occasionnée. Le Tribunal fédéral a relevé qu'il ne ressortait pas des faits de la cause que l'altercation litigieuse ait produit un grave impact sur la personnalité de la victime, ce qui était d'autant plus improbable qu'elle s'inscrivait dans le cadre bien particulier d'un chantier de construction où une rudesse a cours et où l'auteur des faits, âgé de 30 ans de la victime, travaillait comme employé au bénéfice d'une ancienneté de 13 ans. En l'espèce, l'intimée a été condamnée pour voies de fait par jugement du Tribunal de police de La Chaux-de-Fonds du 7 décembre 2004, contre lequel elle n'a pas recouru. Le juge pénal a retenu, sur la base des témoignages de M. et K., qui avaient assisté à l'altercation entre G. et H. ainsi que du contexte de l'affaire, que la thèse d'une agression initiale de la part de l'intimée apparaissait comme beaucoup plus vraisemblable que l'inverse et qu'il ressortait distinctement des déclarations des témoins précités, qu'après avoir pénétré de manière agressive dans le bureau, l'intéressée s'était livrée sur H. à une ou plusieurs reprises, à des gestes que l'on pouvait sans autre qualifier de voies de fait. Par ailleurs, la plainte pénale déposée par G. à l'encontre de H. a été classée par ordonnance du Ministère public, classement qui a ensuite été confirmé par la Chambre d'accusation et le Tribunal fédéral. Le tribunal de première instance a relevé que le juge civil n'est pas lié par le jugement pénal et s'est référé aux déclarations de J., qui a été entendue comme témoin. Toutefois, celle-ci n'a fait que confirmer ses déclarations antérieures faites devant la police le 19 août 2003. Or, à l'époque, elle avait admis ne pas avoir assisté à la phase initiale de l'altercation entre les deux protagonistes. Même si les actes commis par l'intimée à l'encontre de H. ne constituaient pas un crime ou un délit, il ne s'agissait pas moins d'une agression physique que, dans le contexte, rien ne justifiait. L'altercation n'est pas restée sans impact sur H., qui a au contraire réagi par le dépôt d'une plainte pénale. Par ailleurs, les faits se sont déroulés dans un atelier d'horlogerie, soit un lieu où les rapports de travail entre collègues ne se caractérisent pas par une rudesse particulière. L'intimée n'était pas depuis très longtemps au service de la recourante. Au surplus, il ne résulte pas de l'administration des preuves qu'avant la survenance de l'altercation, l'employeur aurait été mis au courant d'une quelconque tension régnant entre les protagonistes, de sorte qu'on ne saurait lui faire grief de ne pas avoir désamorcé le conflit. C'est donc à tort que le tribunal de première instance a estimé que le licenciement immédiat signifié à l'intimée était dénué de juste motif. Sur ce point, le jugement doit être cassé.

E. 7

Par ailleurs, la recourante fait encore grief aux juges de première instance d'avoir repris le calcul qu'elle proposait concernant le solde dû à l'intimée à titre d'heures supplémentaires, sans toutefois déduire la somme de 2'208 francs qui avait d'ores et déjà été payée selon la

fiche de salaire de l'intéressée pour le mois de juin 2003. La fiche de salaire de l'intimée pour le mois de juin 2003 mentionne un montant de 1382 francs payé à titre d'heures supplémentaires. En revanche aucune mention n'y figure au sujet d'un montant de 2'208 francs, de sorte que le grief soulevé par la recourante tombe à faux.

E. 8

La Cour de céans est en mesure de statuer elle-même au vu du dossier, en donnant acte à l'intimée que la recourante a acquiescé à concurrence de 2'764 francs brut, en condamnant la recourante à verser à l'intimée 3'569.15 francs brut avec intérêts à 5 % depuis le 14 juin 2003 et en rejetant la demande pour le surplus.

E. 9

La Cour de céans statue sans frais. Vu l'issue de la cause, l'intimée sera condamnée à verser à la recourante une indemnité de dépens de 3'000 francs pour les deux instances.

E. 50

pièces avait été donné à l'intimée par sa collègue de travail et supérieure hiérarchique par intérim, H.. Peu importe toutefois qu'une telle injonction ait déjà ou non été formulée le matin du 12 juin 2003. Au vu de la jurisprudence précitée, il n'en demeure pas moins qu'il s'agissait d'un refus ponctuel de l'intimée d'exécuter une tâche que son employeur entendait lui confier, un tel refus n'étant pas de nature à justifier un licenciement immédiat.

5. Il y a abandon d'emploi selon l'article 337d CO lorsque le travailleur quitte son poste abruptement sans juste motif. L'application de cette disposition présuppose un refus du travailleur d'entrer en service ou de poursuivre l'exécution du travail confié. Dans ce cas, le contrat de travail prend fin immédiatement, sans que l'employeur doive adresser à l'employé une résiliation immédiate de son contrat. Lorsque l'abandon d'emploi ne résulte pas d'une déclaration expresse du salarié, il faut examiner s'il découle du comportement adopté par l'intéressé, c'est à dire d'actes concluants. Dans cette hypothèse, on se demandera si, compte tenu de toutes les circonstances, l'employeur pouvait, objectivement et de bonne foi, comprendre que le salarié entendait quitter son emploi. Le salarié est engagé pour travailler (art.319 al.1 et 321 CO). S'il se dispense de remplir cette obligation, il doit prévenir son employeur afin de sauvegarder fidèlement les intérêts de ce dernier (art.321a al.1 CO). L'employeur peut donc légitimement s'attendre à ce que le salarié qui quitte abruptement son emploi l'informe spontanément de ses intentions. Le salarié qui ne satisfait pas à cette obligation ne saurait présumer que l'employeur continue de le considérer comme intéressé à conserver son emploi. Aussi, lorsque le travailleur s'abstient de prendre contact avec son employeur pendant une absence relativement longue, l'employeur peut-il en déduire, de bonne foi, qu'il ne souhaite plus conserver son poste. Le salarié, pour sa part, doit s'attendre à ce que l'employeur tire une telle conclusion de son comportement (ATF du 14.03.2002, 4C.370/2001 et les références citées).

En l'espèce, les premiers juges ont retenu que, suite à l'altercation avec H., l'intimée avait quitté son poste de travail afin de se rendre chez son médecin, alors qu'il était environ 16 heures et que sa journée de travail était terminée ou du moins touchait à sa fin. L'intimée a ensuite été licenciée avec effet immédiat par lettre de son employeur du 13 juin 2003, qu'elle a contestée le 18 juin 2003 en demandant à la recourante de lui indiquer à quelle date elle devait reprendre son travail, compte tenu du fait qu'elle se trouvait alors "sous certificat médical". Il est dès lors manifeste, au vu de la jurisprudence précitée que le comportement

de l'intimée ne pouvait être considéré comme un abandon d'emploi.

6. Selon l'article 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. Cette obligation lui impose de prendre des mesures adéquates si la personnalité du travailleur fait l'objet d'atteinte, notamment de la part d'autres membres du personnel. La doctrine s'accorde à considérer que, lorsque l'employé porte sérieusement atteinte au droit de la personnalité de l'un de ses collègues, il viole gravement une de ses obligations découlant du contrat de travail (art. 321a CO), de sorte qu'une résiliation immédiate au sens de l'article 337 CO peut s'imposer. Dans cette hypothèse, c'est l'obligation pour l'employeur de protéger ses autres travailleurs, sous peine d'engager sa propre responsabilité, qui est à l'origine du licenciement immédiat. Pour apprécier la gravité de l'atteinte, il convient donc de mesurer son impact sur la personnalité du travailleur qui en a été victime, en tenant compte de l'ensemble des circonstances et notamment des événements qui l'ont précédé. L'effet du comportement en cause sur l'employeur n'est pas déterminant, puisque celui-ci n'est pas directement touché. Il peut du reste arriver que l'employeur, ne se sentant pas concerné, tarde à réagir. Son inaction, contraire aux obligations issues de l'article 328 CO, ne saurait alors être utilisée pour minimiser la gravité de l'atteinte à la personnalité subie par l'employé (ATF du 11.05.2001, 4C.47/2001 et les références citées). Dans l'arrêt précité, le Tribunal fédéral a considéré que l'attitude d'un travailleur qui, hormis des disputes très fréquentes avec un collègue, l'avait insulté à plusieurs reprises, s'en était pris physiquement à lui en 1997 et l'avait menacé, le 24 avril 1998 de lui "faire la peau", le travailleur menacé ayant demandé l'intervention de la police, justifiait un licenciement avec effet immédiat. Dans une autre affaire (arrêt du 16 décembre 2005, 4C.331/2005), le Tribunal fédéral a considéré que le comportement d'un travailleur qui s'était approché du véhicule automobile conduit par un collègue, qui travaillait sur le même chantier, avait passé la main par la vitre baissée et lui avait tiré les cheveux violemment, avant de l'extirper de l'habitacle, la main toujours empoignée à sa chevelure, ne justifiait pas un licenciement avec effet immédiat, un terme ayant été mis à la querelle après la séparation des intéressés par un autre ouvrier, sans que des coups aient été échangés, voire des insultes ou des menaces proférées, alors qu'aucune intervention externe, ni cessation d'activité n'avait été occasionnée. Le Tribunal fédéral a relevé qu'il ne ressortait pas des faits de la cause que l'altercation litigieuse ait produit un grave impact sur la personnalité de la victime, ce qui était d'autant plus improbable qu'elle s'inscrivait dans le cadre bien particulier d'un chantier de construction où une rudesse a cours et où l'auteur des faits, âgé de 30 ans de la victime, travaillait comme employé au bénéfice d'une ancienneté de 13 ans.

En l'espèce, l'intimée a été condamnée pour voies de fait par jugement du Tribunal de police de La Chaux-de-Fonds du 7 décembre 2004, contre lequel elle n'a pas recouru. Le juge pénal a retenu, sur la base des témoignages de M. et K., qui avaient assisté à l'altercation entre G. et H. ainsi que du contexte de l'affaire, que la thèse d'une agression initiale de la part de l'intimée apparaissait comme beaucoup plus vraisemblable que l'inverse et qu'il ressortait distinctement des déclarations des témoins précités, qu'après avoir pénétré de manière agressive dans le bureau, l'intéressée s'était livrée sur H. à une ou plusieurs reprises, à des gestes que l'on pouvait sans autre qualifier de voies de fait. Par ailleurs, la plainte pénale déposée par G. à l'encontre de H. a été classée par ordonnance du Ministère public, classement qui a ensuite été confirmé par la Chambre d'accusation et le Tribunal fédéral. Le tribunal de première instance a relevé que le juge civil n'est pas lié par le jugement pénal et s'est référé aux déclarations de J., qui a été entendue comme témoin.

Toutefois, celle-ci n'a fait que confirmer ses déclarations antérieures faites devant la police le 19 août 2003. Or, à l'époque, elle avait admis ne pas avoir assisté à la phase initiale de l'altercation entre les deux protagonistes. Même si les actes commis par l'intimée à l'encontre de H. ne constituaient pas un crime ou un délit, il ne s'agissait pas moins d'une agression physique que, dans le contexte, rien ne justifiait. L'altercation n'est pas restée sans impact sur H., qui a au contraire réagi par le dépôt d'une plainte pénale. Par ailleurs, les faits se sont déroulés dans un atelier d'horlogerie, soit un lieu où les rapports de travail entre collègues ne se caractérisent pas par une rudesse particulière. L'intimée n'était pas depuis très longtemps au service de la recourante. Au surplus, il ne résulte pas de l'administration des preuves qu'avant la survenance de l'altercation, l'employeur aurait été mis au courant d'une quelconque tension régnant entre les protagonistes, de sorte qu'on ne saurait lui faire grief de ne pas avoir désamorcé le conflit. C'est donc à tort que le tribunal de première instance a estimé que le licenciement immédiat signifié à l'intimée était dénué de juste motif. Sur ce point, le jugement doit être cassé.

7. Par ailleurs, la recourante fait encore grief aux juges de première instance d'avoir repris le calcul qu'elle proposait concernant le solde dû à l'intimée à titre d'heures supplémentaires, sans toutefois déduire la somme de 2'208 francs qui avait d'ores et déjà été payée selon la fiche de salaire de l'intéressée pour le mois de juin 2003. La fiche de salaire de l'intimée pour le mois de juin 2003 mentionne un montant de 1382 francs payé à titre d'heures supplémentaires. En revanche aucune mention n'y figure au sujet d'un montant de 2'208 francs, de sorte que le grief soulevé par la recourante tombe à faux.

8. La Cour de céans est en mesure de statuer elle-même au vu du dossier, en donnant acte à l'intimée que la recourante a acquiescé à concurrence de 2'764 francs brut, en condamnant la recourante à verser à l'intimée 3'569.15 francs brut avec intérêts à 5 % depuis le 14 juin 2003 et en rejetant la demande pour le surplus.

9. La Cour de céans statue sans frais. Vu l'issue de la cause, l'intimée sera condamnée à verser à la recourante une indemnité de dépens de 3'000 francs pour les deux instances.

Par ces motifs, LA COUR DE CASSATION CIVILE

1. Casse le jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes du district de La Chaux-de-Fonds le 5 novembre 2007.

Statuant elle-même:

2. Donne acte à l'intimée que la recourante a acquiescé à la demande à concurrence de 2'764 francs brut.

3. Condamne la recourante à verser à l'intimée la somme de 3'569.15 francs brut avec intérêts à 5 % depuis le 14 juin 2003.

4. Rejette la demande pour le surplus.

5. Statue sans frais.

6. Condamne l'intimée à verser à la recourante une indemnité de dépens de 3'000 francs pour les deux instances.

IV. Résiliation immédiate

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 (RO1988I 1472 1479; FF1984II 574).

VII. Protection de la personnalité du travailleur

1. En général

1L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes.¹

2Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui.²

1Phrase introduite par le ch. 3 de l'annexe à la loi du 24 mars 1995 sur l'égalité, en vigueur depuis le 1er juillet 1996 (RS151.1).²Nouvelle teneur selon le ch. 3 de l'annexe à la loi du 24 mars 1995 sur l'égalité, en vigueur depuis le 1er juillet 1996 (RS151.1).

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