

# **NE\_GERICHTE CCC.2010.130 vom 12. April 2010**

NE Tribunal cantonal, 2010-04-12, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne\\_gerichte\\_CCC.2010.130\\_d20100412](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CCC.2010.130_d20100412)

FR: NE\_GERICHTE CCC.2010.130 du 12 avril 2010

IT: NE\_GERICHTE CCC.2010.130 del 12 aprile 2010

## **Regeste**

Licenciement collectif. Procédure de consultation des employés.

## **Erwägungen**

### **E. 1**

a) Selon l'article 405 al. 1 du code de procédure civile suisse, entré en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2011, les recours sont régis par le droit en vigueur au moment de la communication de la décision aux parties. Le recours, déposé le 30 août 2010 contre une décision du 12 avril 2010, est donc de la compétence de la Cour de cassation civile (art. 85 OJN ) et soumis au code de procédure civile neuchâtelois. b) Interjeté dans les formes et délai légaux, le pourvoi est recevable.

### **E. 2**

Il n'est pas contesté par les parties que la procédure applicable au licenciement de l'intimé est celle du licenciement collectif au sens des articles 335d ss CO .

### **E. 3**

Selon l'article 335f CO , l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif est tenu de consulter la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs (al. 1). Il leur donne au moins la possibilité de formuler des propositions sur les moyens d'éviter les congés ou d'en limiter le nombre, ainsi que d'en atténuer les conséquences (al. 2). La procédure de consultation porte sur le principe des licenciements, ainsi que sur leur nombre et leurs conséquences. Elle vise essentiellement à favoriser la négociation d'un plan social ( Gabriel Aubert , CR-CO, ad art. 335f, n. 3). Si l'employeur reste maître de la décision finale, il ne peut traiter son devoir de consultation à la légère. Cette dernière doit être réelle et conduite de bonne foi ( Brunner, Bühler, Waeber, Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3<sup>e</sup> éd., n. 1 ad art. 335f). La procédure de consultation doit être entamée avant que l'employeur prenne la décision définitive de procéder au licenciement collectif et achevée en tout cas avant le prononcé des licenciements (ATF 130 III 102 ). La loi ne précise pas la durée minimum de la consultation, qui sera fixée selon les circonstances. L'employeur peut impartir à ses interlocuteurs un délai pour se prononcer. Ce délai doit être suffisant pour que ces derniers étudient les informations reçues et formulent des propositions constructives. Le congé donné en violation de la procédure de consultation est abusif au sens de l'article 336 al. 2 let. c CO. L'indemnité due par l'employeur représente au maximum deux mois de salaire pour chaque travailleur licencié abusivement au sens de cette disposition (art. 336a al. 3 CO) ( Gabriel Aubert , op. cit., ad art. 335 f, n. 8 et 12). La recourante fait valoir que la procédure des articles 335d ss CO a été parfaitement respectée en ce qui concerne l'ensemble des collaborateurs, et donc également en ce qui concerne l'intimé. Selon elle, il ressort de la systématique légale que le nombre exact de licenciements n'est pas connu au

début de la procédure de licenciement. Elle estime que l'intimé a activement et personnellement participé à la procédure de consultation en qualité de directeur et employé de l'entreprise. En effet, il a reçu la lettre de consultation du 2 juin 2009 et l'a remise lui-même aux employés. Il lui était possible de formuler des observations à l'employeur ou se joindre aux autres collaborateurs s'il le souhaitait. La recourante estime qu'il n'est pas contradictoire de soutenir qu'elle ne savait pas encore au début de la consultation qu'elle allait se séparer de l'intimé puisque par définition, l'employeur ne connaît pas le nombre exact et définitif de personnes licenciées au début de la période de consultation. Elle fait en outre valoir que la loi n'impose pas de citer les noms des personnes concernées au début de la période de consultation. Comme l'ont retenu les premiers juges et comme le fait valoir la recourante, l'intimé a participé personnellement à la procédure de consultation. Son rôle durant cette procédure a été celui de lien entre le personnel et l'administrateur de la société ; il était également l'interlocuteur du service de l'emploi. Au stade de la procédure de consultation des employés, rien ne pouvait cependant l'amener à penser qu'il était compris dans les personnes visées par le licenciement collectif. En effet, dans le premier courrier adressé à l'ensemble des employés de X SA le 2 juin 2009, l'administrateur délégué a informé le personnel du projet de licenciement tout en précisant que « le service du personnel ainsi que Y. se tiennent volontiers à votre disposition pour des précisions complémentaires ou discuter de situation plus personnelle », ce qui laissait penser que l'intimé n'était précisément pas visé par les mesures de licenciement et qu'il n'était dès lors pas invité à faire des propositions dans le cadre de la procédure de consultation. On relève qu'il aurait même paru étrange, dans ces circonstances, qu'il signe le courrier du 12 juin 2009 adressé par les employés à l'administrateur délégué de X. SA. La lettre du 23 juin 2009 qui a été adressée à l'intimé directement au sujet des propositions faites par les employés pouvait encore confirmer que l'intimé ne faisait pas partie des personnes visées. Ainsi, il n'a pas bénéficié du délai de consultation qui a débuté le 2 juin 2009 pour se terminer le 18 juin 2009 et aucun élément en sa possession durant cette période ne pouvait le laisser supposer qu'il ne pourrait pas continuer à travailler pour son employeur. Les arguments de la recourante, qui fait valoir qu'elle ne savait pas au début de la période de consultation si l'intimé était concerné par le licenciement collectif et qu'il figurait sur la liste des personnes licenciées envoyées le 30 juin 2009 au service de l'emploi, qui ne l'a d'ailleurs jamais reçue, ne changent rien au fait que l'intimé n'a pas été consulté, contrairement à ce qui est prévu par l'article 335f CO . En conséquence, c'est à juste titre que les premiers juges ont retenu que l'intimé avait été victime d'un licenciement abusif. Le recours doit être rejeté.

#### **E. 4**

La Cour de céans statue sans frais (art. 24 al. 1 LJPH). La recourante sera condamnée à verser une indemnité de dépens à l'intimé.

#### **E. 30**

juin 2009 au service de l'emploi, qui ne l'a d'ailleurs jamais reçue, ne changent rien au fait que l'intimé n'a pas été consulté, contrairement à ce qui est prévu par l'article 335f CO.

En conséquence, c'est à juste titre que les premiers juges ont retenu que l'intimé avait été victime d'un licenciement abusif. Le recours doit être rejeté.

4. La Cour de céans statue sans frais (art. 24 al. 1 LJPH). La recourante sera condamnée à verser une indemnité de dépens à l'intimé.

Par ces motifs, LA COUR DE CASSATION CIVILE

1. Rejette le recours.

2. Statue sans frais.

3. Condamne la recourante à verser une indemnité de dépens de 500 francs en faveur de l'intimé.

Neuchâtel, le 9 février 2011

Ibis. Licenciement collectif

1. Définition

Par licenciement collectif, on entend les congés donnés dans une entreprise par l'employeur dans un délai de 30 jours pour des motifs non inhérents à la personne du travailleur et dont le nombre est au moins:

1. égal à 10 dans les établissements employant habituellement plus de 20 et moins de 100 travailleurs;

2. de 10 % du nombre des travailleurs dans les établissements employant habituellement au moins 100 et moins de 300 travailleurs;

3. égal à 30 dans les établissements employant habituellement au moins 300 travailleurs.

3. Consultation de la représentation des travailleurs

1 L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif est tenu de consulter la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs.

2 Il leur donne au moins la possibilité de formuler des propositions sur les moyens d'éviter les congés ou d'en limiter le nombre, ainsi que d'en atténuer les conséquences.

3 Il est tenu de fournir à la représentation des travailleurs ou, à défaut, aux travailleurs tous les renseignements utiles à cet effet et de leur communiquer en tout cas par écrit:

a. les motifs du licenciement collectif;

b. le nombre des travailleurs auxquels le congé doit être signifié;

c. le nombre des travailleurs habituellement employés;

d. la période pendant laquelle il est envisagé de donner les congés.

4 Il transmet à l'office cantonal du travail une copie de la communication prévue à l'al. 3.

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