

VS_GERICHTE C1 18 114 vom 21. Oktober 2020

VS Kantonsgericht, 2020-10-21, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs_gerichte_C1_18_114

FR: VS_GERICHTE C1 18 114 du 21 octobre 2020

IT: VS_GERICHTE C1 18 114 del 21 ottobre 2020

Regeste

C1 18 114 JUGEMENT DU 21 OCTOBRE 2020 Tribunal cantonal du Valais Cour civile II Bertrand Dayer, juge ; Yves Burnier, greffier en la cause X _____, demandeur et appelant, représenté par Maître M _____ contre Y _____ S.A., défenderesse et appelée, représentée par Maître N _____. (contrat de travail ; résiliation abusive [art. 336 CO])

Erwägungen

E. 28

janvier 2016 consid. 3.2 et 4C.385/1999 du 6 mars 2000 consid. 5b/aa ainsi que les références citées ; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 620-621 ; DUNAND, n. 50 ad art. 336 CO ; AUBRY GIRARDIN, Licenciement abusif et jurisprudence récente, in SJ 2007 II p. 51 ss, p. 60-61 et les références citées). Un congé-modification doit par ailleurs être univoque, c'est-à-dire indiquer clairement que le contrat prendra fin si la modification des conditions de travail proposée est refusée. Le seul fait d'assortir d'un délai l'offre adressée à l'autre partie ne satisfait pas, en règle générale, à cette exigence de clarté. En effet, rien n'empêche les parties de modifier une ou plusieurs clauses de leur contrat de travail pour une date déterminée, à l'initiative de l'une d'entre elles, de sorte que le destinataire de l'offre correspondante ne doit pas nécessairement voir dans celle-ci une résiliation implicite et automatique du contrat de travail à l'expiration du délai fixé pour accepter ladite offre au cas où il la refuserait (cf. arrêt 4C.385/1999 précité consid. 4a et les références citées).
Finalement, lorsque le travailleur n'accepte pas l'offre qui lui est faite dans le cadre d'un congé-modification lato sensu, l'employeur doit respecter les termes du contrat initial jusqu'à l'expiration des rapports de travail, laquelle suppose une résiliation de la part de l'un des deux contractants (cf. arrêt 4C.385/1999 précité consid. 4c et les références citées). 5.4 Il incombe à la partie congédiée - sauf dans l'hypothèse visée à l'article 336 al. 2 let. b CO - de prouver le caractère abusif de son licenciement (cf. art. 8 CC). En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Ainsi, le juge peut présumer en fait l'existence d'un licenciement abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de "preuve par indices". Le point de savoir si une telle présomption est établie, ou non, relève de l'appréciation des preuves et non de l'application du droit. De son côté, l'employeur ne peut rester inactif et doit fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (cf. WYLER/HEINZER, op. cit., p. 804-805 et les références citées).

- 18 - 5.5 Pour qu'un congé soit abusif, il doit encore exister un lien de causalité entre le motif répréhensible et le licenciement. En d'autres termes, il faut que le motif illicite ait joué un rôle déterminant dans la décision de l'employeur de résilier le contrat (cf. arrêt 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.3 et les références citées). S'il existe un motif licite ayant joué à lui seul un rôle décisif dans la décision de mettre fin au contrat, tel que par exemple des difficultés relationnelles, d'intégration et de collaboration, la résiliation ne devra pas être tenue pour abusive, à moins qu'elle ne le soit en raison des modalités de l'exercice du droit de résilier (cf. CARRUZZO, op. cit., p. 520 et les références citées). 6.1 Dans le cas particulier, le Tribunal du travail a relevé qu'à la suite de son accident professionnel du 18 février 2011, X _____ avait subi « à long terme une diminution de sa capacité de gain de 23 %, respectivement une incapacité de travail de 50 % dans son activité » de machiniste pour le compte de Y _____ SA. La diminution de sa capacité de gain signifiait qu'en raison de son « invalidité », il pouvait travailler à plein temps « dans une activité adaptée à ses limitations fonctionnelles », ce qui ne lui permettait cependant de n'obtenir qu'un revenu « de 23 % inférieur à celui qu'il pouvait réaliser avant la survenance de son handicap ». En revanche, s'il demeurait au service de la défenderesse, il ne pouvait « mettre à profit qu'une capacité de travail de 50 % seulement » car cette activité n'était pas « adaptée à ses limitations fonctionnelles ». Dès lors, en lui proposant un nouveau contrat tenant compte « d'un rendement à 70 % avec un salaire en adéquation avec ce taux », Y _____ SA lui offrait « un salaire plus élevé que celui auquel il aurait normalement pu prétendre » puisque sa « capacité de travail (...) n'était que de 50 % dans cette activité ». Il ne s'agissait nullement d'un congé-modification car le seul but poursuivi était « d'adapter le contrat de travail à une situation de fait préexistante » ou, en d'autres termes, « [c]e n'était pas le contrat de travail qui devait modifier la situation de fait des parties, mais la situation de fait qui [avait] modifié le contrat ». Le licenciement litigieux ne constituait pas non plus un congé- repréailles, comme le soutenait le demandeur. En effet, en revendiquant le versement « de son salaire complet habituel, en plus de la rente d'invalidité de l'assurance- accidents », il n'avait pas fait valoir une prétention de bonne foi puisqu'il était « évident qu'une rente d'invalidité [avait] pour vocation de combler le manque à gagner issu d'une atteinte durable à la santé ». Ses prétentions étaient par conséquent « assurément téméraires » car « [n]ul n'ignor[ait] qu'un salaire convenu [était] la contrepartie d'une prestation de travail convenue et que l'absence ou la diminution de la prestation de travail ne conf[érait] pas le droit au maintien de la prestation de salaire complète de la part de l'employeur lorsqu'interv[enaient] des prestations d'assurances, ces dernières ayant

- 19 - précisément pour but d'atténuer les conséquences financières de la perte de gain ». Par ailleurs, la revendication de l'intéressé n'avait pas justifié son licenciement, lequel était motivé par le fait qu'il avait « refus[é] de signer le contrat de travail qui devait prendre acte de la diminution de sa capacité de rendement et du salaire y relatif », ce dernier ayant été, au demeurant, « fixé largement en [sa] faveur ». 6.2 L'appelant soutient que les « motifs de son licenciement » ont porté atteinte à « la protection de sa personnalité, notamment en raison du nombre d'années de bons et loyaux services [qu'il avait] rendus à l'appelée, mais également compte tenu du fait qu'il y [avait] laissé sa santé et qu'en dehors du fait qu'il [avait] refusé de signer un nouveau contrat ([en] continuant néanmoins à travailler), il n'[avait] jamais rien reproché ni même demandé à son employeur, que de pouvoir continuer à travailler de son mieux et, si possible, moyennant que son salaire soit maintenu (n'en faisant toutefois ni une condition ni une menace) ». Il relève à cet égard, qu'après son

accident, il avait « continué à travailler le même nombre d'heures que par le passé » et que, même si « son rendement n'était plus tout à fait le même, il n'en demeur[ait] pas moins que, dans les faits, l'organisation compensait cette légère baisse de rendement (en laissant les jeunes faire certaines opérations) ». Certes, « sa rémunération [avait été] réduite à 140 voire [à] 120 heures par mois », mais il avait néanmoins « continu[é] à travailler comme avant ». La situation avait changé « avec l'arrivée d'un nouveau comptable dans l'entreprise », lequel s'était « fondé sur les constatations de la SUVA » pour retenir qu'il « ne pourrait pas retrouver une pleine capacité de rendement », que ses « performances » n'étaient plus les mêmes et qu'il convenait dès lors « de revoir sa rémunération à la baisse ». Or, son employeur devait « avoir des égards » pour sa personnalité et ne pouvait « pas uniquement se fonder sur un rapport médical de la SUVA ». Il devait procéder à une « vérification in concreto » de ses prestations, ce qu'il n'avait toutefois jamais fait, et « s'assurer lui-même que [son] rendement (...) était effectivement affecté par sa condition, avant de réduire [sa] rémunération ». A cet égard, hormis une « légère baisse de rendement », il avait continué « à travailler comme par le passé ». En outre, « son expérience et son savoir-faire comblaient largement sa prétendue diminution physique ». Ainsi, dans la mesure où il n'avait jamais « considéré qu'il était concrètement devenu invalide et qu'il ne pouvait plus assurer son travail sur les chantiers de manière suffisante », il « ne voyait pas pour quelle raison son salaire aurait dû être pris en charge par l'AI, respectivement aurait dû [subir] une baisse ». Sous l'angle de l'article 336 al. 1 let. a CO son licenciement était par conséquent abusif puisque justifié par « sa condition physique, jugée insuffisante, mais sans que [son] employeur n'ait jamais établi concrètement [sa] diminution effective de rendement ». Par

- 20 - ailleurs, il n'avait pas imaginé qu'il puisse être licencié car ses « relations avec la direction étaient excellentes [et] il pensait de bonne foi qu'une solution allait être trouvée ». Il s'attendait d'ailleurs « à ce que C _____ en personne lui explique la situation ». De plus, comme il n'avait « jamais cessé de travailler ni même remis en cause ses obligations de travailleur » et avait uniquement demandé « qu'une solution qui convienne à tous soit adoptée », il n'aurait pas été « nécessaire de prononcer son licenciement ». En effet, compte tenu de sa « personnalité », « et même sans exclure une diminution de salaire, il aurait fallu envisager une autre façon de procéder ». Enfin, le projet de nouveau contrat de travail qui lui avait été soumis n'indiquait pas qu'il « n'entrerait en vigueur qu'au terme d'une période correspondant au délai de congé ». Le fait qu'il avait été licencié en raison de son refus de signer ce nouveau contrat constituait ainsi un « congé-modification abusif » au sens de l'article 336 al. 1 let. d CO puisque celui-ci « prévoy[ait] une diminution de salaire dev[ant] entrer en vigueur avec effet immédiat ». 6.3.1 Il est établi qu'à la suite de l'accident professionnel qu'il a subi le 18 février 2011, X _____ n'a jamais recouvré, jusqu'à la date de son licenciement le 31 octobre 2013 (cf. consid. 3.17 ci-dessus), sa pleine capacité de travail en qualité de machiniste. En effet, tant son médecin traitant (Dr F _____), que ceux de la SUVA (Drs G _____, H _____ et I _____) et de l'AI (Dr J _____) l'ont clairement attesté à plusieurs reprises (cf. consid. 3.3 ci-dessus ; dos. p. 238-240, 246, 251, 254, 257-258, 262-263, 266-267, 273, 278-281, 336, 343, 425-433, 436, 439, 441- 444, 445-447). Certes, aucun (autre) médecin n'a jamais reçu mandat de l'employeur d'évaluer l'ampleur de ladite capacité de travail. Celui-ci n'avait cependant aucun motif de douter du bien-fondé des évaluations réalisées par les médecins précités - dont il a, en tout cas, eu une connaissance directe s'agissant de celles du Dr F _____ (cf. dos. p. 251, 253, 279) et des médecins de la SUVA (cf. consid. 3.9 et 4.3 ci-dessus) - et pouvait ainsi s'y fier, sans les faire vérifier par un médecin de son choix (sur cette question,

cf. WYLER/HEINZER, op. cit., p. 305-306 et les références citées), ce d'autant plus que l'intéressé ne les a jamais contestées, ni n'a à aucun moment prétendu pouvoir reprendre une activité de machiniste avec une pleine et entière capacité de travail. Au contraire, il a toujours expressément reconnu, y compris dans son écriture d'appel (cf. p. 6-7 de cette dernière), qu'il n'était plus en mesure d'accomplir toutes les tâches - soit les « activités de manutention telles que descendre des machines pour creuser, dégager des tuyaux, employer pelles et pioches » - liées à cet emploi et que son « rendement » comme machiniste n'était que de 50 % » (cf. consid. 3.6 et 3.7 ci-dessus ; dos. p. 248, 462).

- 21 - 6.3.2 Il est également établi que l'appelant n'était susceptible de recouvrer une pleine et entière capacité de travail que dans un emploi adapté aux séquelles physiques de son accident professionnel (cf. consid. 3.8, 3.9, 3.13.2 et 3.14 ci-dessus ; dos. p. 472, 480, 483), ce que n'était plus son activité de machiniste. C'est ainsi logiquement et de manière parfaitement légitime que la question s'est tout d'abord posée de savoir si un tel emploi adapté s'offrait à lui au sein de l'entreprise défenderesse. Cette dernière y a cependant répondu rapidement par la négative en invoquant la faible maîtrise de la langue française par son employé qui empêchait de lui confier un travail au sein de son dépôt (cf. consid. 3.12 ci-dessus ; dos. p. 230, 469), ce que celui-ci n'a, également, jamais contesté. 6.3.3 Dans ces conditions, aucun reproche ne peut être adressé à l'appelée pour avoir décidé, après du reste que la SUVA eut décidé du montant de la rente d'invalidité allouée à son collaborateur (cf. consid. 3.15 ci-dessus ; dos. p. 63) et au terme d'un processus d'évaluation et de discussion auquel celui-ci avait été pleinement associé (cf. consid. 3.7, 3.11 et 4.3 ci-dessus ; dos. p. 63-64), de lui proposer une modification de son contrat de travail destinée à l'adapter à sa capacité résiduelle de travail comme machiniste (cf. consid. 4.3 ci-dessus), ce qui, inévitablement et à l'évidence - ce dont l'appelant ne paraît avoir timidement pris conscience qu'au stade bien tardif de son recours (cf. p. 9 de ce dernier) - allait entraîner une baisse de son taux d'activité et de sa rémunération prévus contractuellement. 6.3.4 A cet égard, dans la mesure où ladite capacité résiduelle n'a jamais excédé - du point de vue médical et des assurances sociales concernées, mais également de l'intéressé lui-même - 50 % (cf. consid. 6.3.1 ci-dessus ; dos. p. 202-204, 206, 231, 237, 336, 420-421, 440, 455, 457, 459, 469, 471, 479-480, 482, 484 ; cf. également allégué 45 [admis]), Y _____ SA - qui partageait cette appréciation (cf. dos. p. 541) - a sans conteste fait preuve de générosité en lui proposant de conclure un nouveau contrat pour un emploi de machiniste à 70 % (cf. consid. 3.15 ci-dessus ; dos. p. 60, 349) aux mêmes conditions salariales (tarif horaire de 31 fr. 05) que celles alors en vigueur (cf. dos. p. 24-35). 6.3.5 A au moins deux reprises (cf. consid. 3.15 ci-dessus ; dos. p. 63-64), l'appelée a ainsi formellement invité son employé à lui communiquer sa « position » par rapport au projet de nouveau contrat de travail précité. Elle n'a certes pas précisé expressément qu'un refus de cette proposition aurait pour conséquence un licenciement, mais, à bien lire l'avant-dernière phrase de son courrier du 23 octobre 2013 (« Sans réponse de votre part, nous serons dans l'obligation de prendre des mesures nécessaires pour régulariser la situation »), elle l'a laissé assez clairement (sous-)entendre. Puis, l'intéressé n'ayant pas accepté cette

- 22 - proposition dans le dernier délai qui lui avait été imparti pour le faire, elle a mis fin à son contrat de travail pour le « terme du délai de résiliation contractuellement convenu », tout en lui laissant encore une ultime possibilité d'accepter ladite proposition - ce qu'il ne fera pas (cf. dos. p. 66) - et en précisant, à juste titre (cf. arrêt 4C.385/1999 précité consid.

4c), que si tel n'était pas le cas, « le contrat de travail existant continuer[ait] de s'appliquer jusqu'à l'expiration du délai de résiliation » (cf. consid. 3.17 ci-dessus ; dos. p. 65 ; cf. également dos. p. 67). 6.3.6 Compte tenu de tous ces éléments, il faut retenir que le licenciement litigieux est bel et bien un congé-modification au sens large (cf. consid. 5.3.2 ci-dessus ; cf. également dans ce sens, arrêt 4C.385/1999 précité consid. 4b). En outre, il n'est pas douteux que la modification contractuelle proposée était parfaitement justifiée du point de vue de la bonne gestion de l'entreprise défenderesse puisqu'il s'agissait simplement d'adapter le salaire du demandeur à sa véritable capacité de travail. Ainsi, le fait que ce dernier refuse ladite modification contractuelle était un motif licite de licenciement, son employeur ne pouvant en effet être tenu, au-delà du délai de protection prévu par l'article 336c al. 1 let. b CO, de continuer à lui offrir les mêmes conditions d'occupation et de rémunération alors qu'il ne possédait plus - pour une raison médicale dont ledit employeur n'était en rien responsable - la capacité de travail pour laquelle il avait été engagé (cf. dans ce sens, CARRUZZO, op. cit., p. 522), et ce nonobstant les conséquences économiques pour lui (cf. dans ce sens, arrêt 4A_419/2007 précité consid. 2.6-2.7). Ce licenciement survenait également au terme d'une période d'évaluation et de discussion à laquelle l'appelant avait été pleinement associé (cf. consid. 6.3.3 ci-dessus), si bien qu'il avait eu tout loisir de s'exprimer et n'a nullement été pris par surprise, contrairement à ce qu'il prétend actuellement (cf. p. 8 de son écriture de recours) en invoquant à tort, et non sans témérité, une violation des droits de sa personnalité de travailleur au sens de l'article 328 CO. Par ailleurs, si le projet de contrat déposé au dossier indique certes qu'il devait lier les deux parties dès sa signature, ce qui semble signifier qu'il devait entrer en vigueur avec effet immédiat (cf. son dernier paragraphe), X _____ n'a toutefois jamais été empêché de soumettre cette question à négociation en usant de la possibilité que lui offrait expressément Y _____ SA de faire part de sa « position » sur la modification contractuelle envisagée (cf. dos. p. 63-64). Or, rien au dossier n'indique qu'avant la présente procédure de recours, l'intéressé ne se fût jamais opposé au nouveau contrat proposé (cf. consid. 3.16 et 3.18 ci-dessus ; dos. p. 2-17, 66) pour le motif que ce dernier devait entrer en vigueur avant l'échéance du délai de congé (cf. sur cette problématique, arrêt 4C.385/1999 précité consid. 5b/aa et les références citées).

- 23 - 6.3.7 Au terme de cet examen, force est dès lors de considérer que le licenciement litigieux ne constitue nullement un congé abusif au sens de l'article 336 CO, comme l'ont retenu à bon droit les premiers juges (cf. également dans ce sens arrêts 4A_401/2016 précité consid. 5.2, 4A_245/2009 du 6 avril 2010 consid. 4.3.3, 4A_419/2007 précité consid. 2.6-2.7, 4C.201/2005 du 21 février 2006 consid. 3 et 4C.385/1999 précité consid. 5b/bb). 7. Entièrement mal fondé, le présent appel doit ainsi être rejeté et le jugement entrepris purement et simplement confirmé. En outre, comme ledit appel était manifestement dépourvu de toute chance de succès, la requête d'assistance judiciaire de l'appelant doit être écartée sans autre examen (cf. art. 117 let. b CPC). 8.1 Conformément à l'article 114 let. c CPC, se rapportant aux contestations de droit du travail d'une valeur litigieuse n'excédant pas 30'000 fr., il n'est pas perçu de frais judiciaires. 8.2 Il résulte de la formulation de l'article 114 CPC que cette disposition ne concerne que les frais judiciaires, et non les dépens en faveur de la partie adverse (cf. RVJ 2014 p. 234 consid. 4.1 et les références citées). Conformément à l'article 106 al. 1 CPC - qui vaut tant en première qu'en seconde instance cantonale (cf. ATF 137 III 470 consid. 6.5.3 ; arrêt 5A_496/2013 du 11 septembre 2013 consid. 4.4.1) - lesdits dépens doivent être mis à la charge de la partie succombante (1re phrase). 8.3 D'ordinaire, l'honoraire global auquel peut prétendre le conseil juridique

d'une partie dans une cause où la valeur litigieuse déterminante pour le calcul des frais est comprise entre 20'001 fr. et 30'000 fr. - comme en l'espèce - oscille entre 3600 fr. et 5400 fr. en première instance (cf. art. 32 al. 1 LTar), avant la réduction de 60% applicable en procédure d'appel (cf. art. 35 al. 1 LTar). En outre, lorsqu'il y a une disproportion manifeste entre la valeur litigieuse et l'intérêt des parties au procès ou entre la rémunération due d'après le présent tarif et le travail effectif du conseil juridique, l'autorité peut ramener les honoraires au-dessous du minimum prévu (cf. art. 29 al. 2 LTar). 8.4 Dans le cas particulier, la juridiction inférieure a chiffré à 3600 fr., TVA et débours compris, l'indemnité due à titre de dépens à la société défenderesse et mise à la charge du demandeur, qui a intégralement succombé (cf. art. 106 al. 1 CPC). Dans la mesure

- 24 - où l'ampleur de dite indemnité n'a pas été remise en cause par les parties, elle ne peut qu'être confirmée. Aussi, X _____ versera à Y _____ SA une indemnité de 3600 fr. à titre de dépens pour la procédure de première instance. 8.5 En appel, eu égard à la valeur litigieuse, au degré usuel de difficulté de la cause, ainsi qu'à l'activité utilement déployée par le conseil de l'appelée (cf. également art. 29 al. 2 LTar) - qui a, pour l'essentiel, consisté en la rédaction et le dépôt d'une réponse à l'appel de trois pages motivée en fait et en droit - l'indemnité de dépens doit être globalement arrêtée à 1500 fr., TVA et débours compris. Vu le sort de l'appel, cette indemnité est mise à la charge de l'appelant, qui succombe (cf. art. 106 al. 1 CPC) et supporte ses propres frais d'intervention en justice.

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