



Illustration: Christine Barf

Jugement

Congé abusif un an avant la retraite

Un licenciement une année avant la retraite pour des prestations qui sont en légère diminution, est abusif, si l'employé n'a jamais reçu un avertissement. Il aurait fallu chercher une solution moins incisive.

Faits

Par contrat du 17 août 1998, A., né le 25 avril 1947, a été engagé en qualité d'agent d'exploitation par X. SA. Par lettre du 13 janvier 2011, X. a résilié le contrat de travail pour le 30 avril 2011. A. était alors âgé de 64 ans et avait accompli un peu plus de douze années de service; il a fait opposition au congé. A. a actionné X. en paiement de 47 385 francs à titre d'indemnité pour licenciement abusif. Le Tribunal de première instance a retenu que le congé était abusif; il a condamné X. à verser une indemnité de 31 590 francs, correspondant à quatre mois de salaire.

La Cour d'appel a confirmé le jugement attaqué. Son raisonnement peut se résumer comme il suit: A. manquait de motivation. Lorsqu'elle avait fixé les objectifs pour 2011 quelque deux mois avant le licenciement, X. avait précisé qu'il ne fallait pas décrocher, qu'elle avait toujours besoin de A., si bien que l'intéressé ne pouvait objectivement pas en déduire un risque de licenciement. Les offres de A. étaient faites aussi bien et aussi vite que celles de son collègue; son rendement par rapport à un autre collègue était inférieur d'un cinquième environ, mais ce collègue était nettement plus jeune et particulièrement performant.

Extraits des considérants

2. Dans le cas concret, A., depuis plus de dix ans au service de X., était à une année environ de l'âge de la retraite; bien que souffrant d'un manque de motivation, il continuait à fournir, comme par le passé, un travail correspondant aux attentes de X., c'est-à-dire suffisant. Deux mois après avoir fait l'objet d'une évaluation plus ou moins satisfaisante, il a reçu son congé. L'arrêt attaqué ne constate pas que les prestations de A. se seraient sensiblement dégradées

entre les dates de la dernière évaluation et du congé, ni qu'il y aurait eu une mise en demeure préalable, ou que les personnes responsables au sein de X. auraient recherché une solution moins incisive avec A.

La situation de fait diffère sensiblement de celle de l'arrêt 4A_419/2007 invoqué par X., où le travailleur n'était âgé que de 55 ans et avait reçu plusieurs admonestations de nature à lui faire prendre conscience du risque de licenciement s'il n'améliorait pas ses performances; il n'avait pas non plus été en mesure de fournir des prestations suffisantes à un autre poste de travail où il avait été muté. Les faits du cas d'espèce sont en revanche très similaires à ceux jugés dans l'arrêt publié aux ATF 132 III 115, où le congé abusif a été retenu: il y allait d'un travailleur à 14 mois de la retraite légale qui, bien que lent, fournissait des prestations satisfaisantes et avait été licencié sans qu'on recherche une solution moins dure.

Il est dans le cours ordinaire de la vie qu'un travailleur se trouvant à une année de la retraite puisse être moins motivé qu'un jeune; cela ne dispense pas l'employeur d'avoir des égards envers une personne depuis longtemps à son service, tant que celle-ci accomplit ses tâches de manière objectivement satisfaisante.

Arrêt du Tribunal fédéral suisse, 18 février 2013 (4A_558/2012)

trois ans au moins. La présente affaire se distingue fondamentalement des cas usuels de mesures provisionnelles d'interdiction de travailler à juger, avec les conséquences graves qu'entraîne d'ordinaire une telle prohibition.

Comme, en l'espèce, ni l'exécution réelle en soi ni son ordonnance à titre de mesure provisionnelle ne sont susceptibles de toucher gravement A., on ne saurait poser des exigences accrues en ce qui concerne l'intérêt de l'employeur et l'établissement de sa vraisemblance, cela contrairement à l'opinion soutenue par l'instance préalable et par A. X. a établi de manière suffisamment plausible que le dommage hypothétique le menaçant était nettement plus étendu que le montant de 50 000 francs de la peine conventionnelle et que ce dommage serait susceptible de se produire concrètement dès l'instant où A. démarerait son activité concurrente. Au surplus, un comportement aussi déloyal que celui de A. pourrait justifier l'exécution effective de la clause de non-concurrence, même dans l'hypothèse où, à lui seul, le dommage potentiel n'aurait pas commandé cette mesure. Quant à la vraisemblance des chances de succès de l'action principale, elle est également suffisamment établie. Dès lors, la demande paraît clairement fondée.

Arrêt du Tribunal cantonal lucernois, 25 avril 2012 (1B 12 9)

(Traduit de l'allemand)