

*Jugement***Délai à caractère social**

Afin de limiter les conséquences d'un licenciement immédiat, un délai à caractère social peut être accordé selon les circonstances. Celui-ci doit être moins long que le délai de licenciement ordinaire et doit servir principalement les intérêts de l'employé, et non ceux de l'employeur. Il doit pouvoir être remis à titre exceptionnel pour des motifs d'ordre social, lorsque la personne licenciée se trouve dans une situation délicate et que l'octroi d'un délai supplémentaire est supposé l'aider à trouver un nouvel emploi.

Faits

A. était engagé en tant que professeur de sport. En juin 2011, des reproches lui sont adressés par une élève. Le 21 juin 2011, il conclut avec la direction de l'établissement une convention portant pour l'essentiel sur son comportement à l'égard des élèves de sexe féminin durant le cours de sport. Le 23 septembre 2011, A. filme les élèves avec son téléphone portable personnel durant une leçon qu'il a élaborée. Le 30 septembre 2011, les élèves de la classe émettent des reproches quant à son comportement (absence d'accord des élèves sur le fait d'être filmés, regard dirigé vers les poitrines des filles, allusions répétées).

Le 20 octobre 2011, au retour des vacances d'automne, le recteur interroge les élèves concernés. Le 31 octobre 2011, il donne à A l'occasion de se prononcer au sujet des reproches dont il est accablé. Ce dernier conteste les faits. La direction lui propose alors de résilier son contrat de travail à la fin du mois de janvier 2012 et lui accorde un délai de réflexion jusqu'au 4 novembre 2011. À cette date, A rejette la proposition de résiliation anticipée de son contrat de travail, qui est dénoncé avec effet immédiat le même jour par voie écrite.

Extrait des considérants

4. Le litige à considérer porte sur la conformité du licenciement immédiat du 4 novembre 2011 au droit fédéral. A. invoque une violation du droit d'être entendu, réfute l'existence d'un motif majeur et soutient que l'octroi d'un préavis social exclut le licenciement immédiat.

5.1 A. invoque une violation de son droit d'être entendu en vertu de la constitution. La direction de l'établissement lui a certes donné l'occasion de se prononcer sur les circonstances de son licenciement, mais il prétend que la décision de mettre fin à son contrat de travail avec effet immédiat aurait déjà été prise avant l'entretien du 31 octobre 2011. Ses objections n'auraient pas été prises en compte.

5.3 Une fois les faits clarifiés, à savoir après avoir interrogé les élèves de la classe concernée, le recteur a exposé à A. les reproches dont il faisait l'objet en présence de deux autres personnes et lui a donné l'opportunité de s'exprimer à ce sujet. A. a contesté les reproches dont il était accablé. La direction de l'établissement lui a alors expliqué qu'une dissolution de son contrat de travail s'imposait, compte tenu également de reproches antérieurs dont il avait fait l'objet. La direction pouvait envisager l'octroi d'un délai à caractère social couvrant au plus tard jusqu'à la fin du mois de janvier 2012. Elle lui a accordé un délai de réflexion de quatre jours. Le contrat de travail n'a été dénoncé avec effet immédiat qu'au terme de ce délai.

5.4 Au vu des circonstances, il ne peut être considéré que la décision de licenciement immédiat a été prise avant même l'entretien mené avec A.

7. Délai à caractère social

7.1 Après lui avoir donné la possibilité d'exercer son droit d'être entendu le 31 octobre 2011, la direction de l'établissement a informé A. qu'il n'était pas pos-



sible de poursuivre les rapports de travail. À titre de compensation, son contrat pouvait toutefois être prolongé jusqu'à la fin du mois de janvier 2012 au plus tard. En d'autres termes, A. s'est vu octroyer un délai à caractère social.

A. soutient que l'octroi de ce délai supplémentaire atteste de l'absence de motif majeur justifiant son licenciement immédiat. En envisageant de prolonger le contrat d'A., l'employeur aurait concédé que la poursuite du rapport de travail était acceptable pour les deux parties et dès lors, seul un licenciement ordinaire aurait été admissible.

7.2 Le Tribunal fédéral n'avait jusqu'à présent jamais dû se prononcer sur la validité d'un délai à caractère social en droit du personnel du secteur public. En droit civil, il a considéré que l'octroi d'un préavis social était admissible pour autant que le délai accordé était moins long que celui d'un licenciement ordinaire et servait principalement les intérêts de l'employé et non ceux de l'employeur.

7.3 La doctrine se prononce sur l'admissibilité et les conditions d'octroi d'un délai à caractère social dans le contexte d'un licenciement immédiat en droit du contrat de travail (art. 337 CO). Rehbindeur considère que l'octroi d'un délai à caractère social est admissible à condition que l'employeur explique sans équivoque qu'il entend licencier l'employé



Illustration: Christine Barf

selon une procédure extraordinaire; de plus, le délai à caractère social ne peut s'étendre sur la même durée qu'un licenciement ordinaire. Subilia et Duc sont favorables à l'octroi d'un délai visant à ménager l'employé, pour autant que ce délai à caractère social ne laisse supposer que la poursuite du rapport de travail ne serait pas intolérable. Les auteurs Streiff, von Kaenel et Rudolph s'opposent à l'octroi d'un délai à caractère social, qui sous-entend que la poursuite du contrat de travail serait acceptable et qu'il n'existe aucune raison justifiant un licenciement immédiat. Portmann, pour sa part, estime que le délai à caractère social ne sert que les intérêts de la personne licenciée et répond au principe «in maiore minus»: lorsqu'un licenciement immédiat est possible, il devrait en aller de même pour une mesure plus clémente. Staehelin est lui aussi favorable à l'octroi d'un délai à caractère social dans l'intérêt de l'employé licencié. Emmel part du principe que le délai à caractère social est admissible pour autant qu'il aille dans le sens des intérêts de la partie licenciée.

7.4 De manière générale, aucun argument ne permet de réfuter l'admissibilité d'un délai à caractère social. Dans la mesure où les conditions d'un licenciement immédiat sont réunies et que la résiliation sans délai à caractère social du contrat de travail serait légale,

rien ne porte à croire qu'une concession en faveur de l'employé ne serait pas admissible. En pratique, il est de l'intérêt de l'employé que l'employeur ne soit pas sanctionné en la matière. Tout délai «à caractère social» est en effet bénéfique.

7.5 L'octroi d'un tel délai a pour effet d'atténuer les conséquences d'un licenciement immédiat. Il s'accompagne toutefois du risque que la différence entre licenciement ordinaire et licenciement avec effet immédiat soit relativisée voire mal comprise. C'est pourquoi il convient de définir les conditions dans lesquelles ce délai à caractère social répond aux exigences légales.

7.5.1 Il va de soi que la condition selon laquelle la durée du délai à caractère social ne peut être supérieure ou égale à celle du délai à caractère social de licenciement ordinaire est également pertinente en droit du personnel du secteur public. Il serait en effet contradictoire de supposer que la poursuite du rapport de travail jusqu'au terme du délai de délai à caractère social ordinaire ne serait plus acceptable pour l'employeur, mais qu'un délai tout aussi long pourrait être accordé à l'employé pour des raisons sociales. Le motif majeur de résiliation du contrat de travail serait relativisé et ne correspondrait plus à la ratio legis du licenciement immédiat.

7.5.2 Il en va de même pour la considération selon laquelle l'octroi d'un préavis social n'est pas admissible lorsqu'il sert exclusivement ou principalement les intérêts de l'employeur. En droit du personnel du service public, l'intérêt public remplace les intérêts de l'employeur. L'octroi d'un délai à caractère social ne peut aller à l'encontre de cet intérêt. Tel serait par exemple le cas si ce délai permettait uniquement d'éviter les critiques ou de soustraire à l'opinion publique les motifs justifiant le licenciement immédiat et susceptibles de nuire à l'image de l'employeur. De même, l'octroi d'un délai à caractère social est exclu si la poursuite du rapport de travail représente un danger majeur pour autrui et l'intérêt général,

ou si la légitimité d'un acte administratif ou d'un service ne peut être garantie.

7.5.3 Le délai à caractère social doit davantage servir les intérêts de l'employé qui a suscité le licenciement immédiat. Il doit pouvoir être accordé pour des motifs d'ordre social, lorsque la personne licenciée se trouve dans une situation délicate et lorsque l'octroi d'un délai supplémentaire est supposé l'aider à trouver un nouvel emploi plus facilement.

7.6 En résumé, l'octroi d'un délai à caractère social s'avère également admissible en droit public lorsque les motifs du licenciement immédiat sont établis, que le délai accordé est clairement inférieur à celui du délai à caractère social ordinaire et à condition qu'il n'entraîne aucune violation des intérêts publics et serve principalement les intérêts de l'employé. Il convient de vérifier au cas par cas au vu des circonstances si ces conditions sont remplies.

Arrêt du Tribunal fédéral suisse, 15 octobre 2014 (8C_340/2014) (Traduit de l'allemand)

Dernier jugement

Par le présent jugement prend fin un service fourni pendant de longues années par l'Union patronale suisse. Le premier jugement du droit du travail de l'Union centrale des associations patronales suisses a paru en 1980 dans le Journal des associations patronales suisses. Depuis que les importants jugements sont de plus en plus publiés sur Internet, la recherche de réponses dans la récente jurisprudence sur les problèmes de droit du travail s'est modifiée. C'est l'une des raisons pour lesquelles la publication des Jugements du droit du travail est abandonnée.

Dans son «Recueil des jugements du droit du travail», l'Union patronale suisse a résumé chaque année tous les jugements publiés au cours de l'année précédente. Il paraîtra pour la dernière fois au début de 2015. Cette offre a été particulièrement appréciée par de nombreux juristes, vu que les jugements rédigés en allemand ou en français étaient chaque fois traduits dans l'autre langue. ■