

*Jugement***Licenciement abusif**

Le motif de la résiliation relève du fait et il incombe en principe au travailleur d'apporter la preuve d'un motif abusif; le juge peut cependant présumer un abus lorsque le motif avancé par l'employeur semble mensonger et que celui-ci ne parvient pas à en apporter la confirmation.

Faits

A. Les produits d'assurance élaborés par Z. SA sont placés auprès de la clientèle par des collaborateurs de la compagnie ou, principalement, de ses agents généraux. La compagnie pourvoit à la formation de ce personnel. La formation comprend des cours donnés par un formateur selon un programme détaillé fixé par la direction, en alternance avec des stages auprès des agences. Dès le 1^{er} septembre 2007, A. est entré au service de la compagnie en qualité de formateur.

Z. SA l'a licencié le 12 janvier 2009 avec effet au 30 avril suivant et elle l'a libéré de l'obligation de travailler. A. s'est opposé à son congé qu'il tenait pour abusif.

Extraits des considérants

3. A. prétend à une indemnité pour licenciement abusif qu'il chiffre à 36 615 francs.

3.1. La résiliation ordinaire du contrat de travail est abusive lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées à l'art. 336 al. 1 CO, lesquelles se rapportent aux motifs de la partie qui résilie. Cette disposition restreint, pour chaque cocontractant, le droit de mettre unilatéralement fin au contrat. L'énumération de l'art. 336 al. 1 CO n'est d'ailleurs pas exhaustive et un abus du droit de résiliation peut se révéler aussi dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées. Le motif de la résiliation relève du fait et il incombe en principe au travailleur d'apporter la preuve d'un motif abusif; le juge peut cependant présumer un abus lorsque le motif avancé par l'employeur semble mensonger et que celui-ci ne parvient pas à en apporter la confirmation.

Lorsque l'une des parties a résilié abusivement le contrat, l'art. 336a al. 1 et 2 CO autorise l'autre partie à réclamer une indemnité dont le juge fixe librement le montant en tenant compte de toutes les circonstances; cette indemnité ne peut toutefois pas excéder l'équivalent de six mois de salaire.

3.2. Selon les allégués de sa demande en justice, A. avait pour tâche de donner des cours destinés principalement aux nouveaux collaborateurs des agents généraux. Il devait leur enseigner un système de vente des produits d'assurance entièrement conçu par Z. SA, en appliquant des directives strictes et détaillées établies par elle. Il a reçu d'excellents échos écrits et oraux de toutes les personnes ayant participé à ses cours. Toutefois, certains des agents généraux étaient d'emblée opposés au système de vente imposé par Z. SA, système qui ne répondait pas, à leur avis, à la réalité du terrain. Leurs collaborateurs étaient donc déstabilisés et peu motivés à apprendre une méthode de travail contestée par leurs supérieurs; ils se sont permis de manquer les cours ou de les quitter pour de simples prétextes, avec l'accord de l'agent général dont ils dépendaient, et ce manque de motivation et de discipline a pesé sur l'ambiance de certains cours. A. a signalé ces comportements à ses supérieurs et au responsable des agents généraux pour la Suisse romande; son chef lui a assuré qu'il le soutiendrait et renforcerait sa position face aux agents généraux. Or, Z. SA n'est pas intervenue pour aplanir ces difficultés relationnelles; selon l'argumentation développée devant le Tribunal fédéral, elle a plutôt «sacrifié son formateur comme bouc émissaire» afin de «retrouver grâce au-



près des agents généraux romands». A. n'assumait pourtant aucune responsabilité dans un conflit portant exclusivement sur le contenu de la formation. Ses prestations d'enseignant étaient par ailleurs appréciées; son licenciement est donc abusif aux termes de l'art. 336 al. 1 CO.

Z. SA procédait alors à une restructuration et elle avait adopté un plan social à l'intention des travailleurs dont elle se séparait. Selon A., son licenciement fallacieusement motivé par des prestations insatisfaisantes permettait à sa cocontractante de lui refuser le bénéfice de ce plan; ce licenciement est donc aussi abusif parce que destiné à empêcher la naissance de prétention découlant indirectement du contrat de travail.

3.3. Sur la base de son appréciation des preuves, la Cour d'appel retient que Z. SA a effectivement licencié A. au motif que les prestations reçues de lui ne répondaient plus aux attentes; en conséquence et selon la Cour, ce congé échappe à la censure de l'art. 336 CO.

3.4. A. se plaint d'une appréciation prétendument arbitraire des preuves. Avec pertinence, il fait valoir que trois témoins – un collègue formateur et deux collaborateurs qui avaient suivi les cours – ont entièrement confirmé les allégués de sa demande et, en particulier, accredité sa thèse selon laquelle il



Illustration: Christine Barf

a été licencié dans le but d'apaiser un conflit entre la compagnie d'assurances et ses agents généraux, relatif à la méthode de vente imposée par elle. De manière également pertinente, il fait valoir que les participants à ses cours étaient invités à remplir un questionnaire d'évaluation de son enseignement, et que plusieurs dizaines de ces évaluations, toutes entièrement favorables, sont présentes au dossier. Il est vrai, aussi, que ces témoignages et attestations ne sont guère mentionnés et moins encore discutés dans la décision de la Cour d'appel.

Il est incontesté que dès mai 2008, plusieurs agents généraux, directement ou par l'entremise de leur responsable pour la Suisse romande, se sont plaints au responsable de la formation «vente», soit au supérieur direct de A. Il ressort

des témoignages que leurs critiques portaient principalement sur le style de l'enseignement et sur l'attitude de A. envers eux. La manière d'enseigner était jugée particulièrement inadaptée dans la série de cours qui suivait les stages auprès des agences, où les collaborateurs n'étaient plus des débutants. A. manquait de compétences sociales, se posait systématiquement en victime et n'acceptait pas la critique. Plusieurs incidents sont survenus entre lui et l'un ou l'autre des agents généraux. Suite à leurs réclamations, le responsable de la formation a cherché remède aux difficultés; il a alors personnellement constaté que A. s'écartait du programme fixé, ce qui nuisait aux objectifs du cours, et refusait de mettre son style en question. Par ailleurs, A. se permettait de venir en retard aux réunions ou de les quitter sans excuse ni explication. Les agents généraux n'ont pas mis en doute l'aptitude des formateurs qui ont précédé A. ou qui lui ont succédé, alors que, d'après l'une des dépositions, la pertinence de la méthode de vente imposée par la compagnie d'assurances était un sujet de controverse permanent.

Au regard des preuves administrées, les juges du fait peuvent retenir sans arbitraire que A. a été licencié en raison de l'insatisfaction des agents généraux, ceux-ci lui reprochant essentiellement un style d'enseignement inadéquat et un manque de réceptivité aux critiques. Les agents généraux assument de toute évidence une responsabilité et une fonction d'encadrement très importantes dans le réseau de distribution des

produits d'assurance mis en place par Z. SA. Dans ce contexte, celle-ci peut légitimement faire valoir que les prestations de A. ne donnaient pas satisfaction, alors même que la méthode enseignée éveillait elle aussi certaines réticences. Le motif du licenciement se trouve ainsi confirmé et il n'est certainement pas abusif aux termes de l'art. 336 CO.

Le responsable de la formation semble n'avoir pas soutenu A., face à la direction et aux agents généraux, aussi énergiquement qu'il l'avait promis. Il apparaît aussi que l'un des participants aux cours a critiqué l'enseignement reçu alors même qu'il avait restitué un questionnaire d'évaluation entièrement positif. En dépit de ces circonstances, il n'apparaît pas que Z. SA ait usé d'un comportement biaisé ou trompeur dans l'exercice de son droit de mettre fin au contrat, avec cette conséquence que le congé doit être jugé abusif à raison de ses modalités sinon de son motif. Il s'ensuit que la défenderesse n'est pas débitrice de l'indemnité prévue par l'art. 336a CO, ce qui conduit, sur ce chef des conclusions soumises au Tribunal fédéral, au rejet du recours.

*Arrêt du Tribunal fédéral suisse,
6 juin 2013, (4A_42/2013)*

Peut-on licencier un employé actif au sein de la commission du personnel pour raisons économiques?
Par quel moyen et comment une attestation de prévoyance professionnelle doit être remise à l'employé?
Vous trouverez les réponses à ces questions dans le

JU-TRAV 2013

Recueil de jugements du droit du travail

L'instrument idéal pour les juristes et les responsables
du personnel confrontés aux questions du droit du travail.



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Commande:
bestellungen@arbeitgeber.ch
www.employeur.ch
Téléphone: +41 (0)44 421 17 17