

Jugement

Licenciement d'un représentant du personnel pour raisons économiques

Le représentant des employés est protégé contre un renvoi lié à son activité au sein de la commission du personnel. En revanche, en cas de licenciement collectif, il ne sera pas privilégié par rapport à ses collègues de travail. Le congé pour raisons économiques est licite.

Faits

A. est entré le 1^{er} février 1987 au service de X., dont il a présidé la commission du personnel (CoPe) depuis 2005. Le 14 mai 2009, X. a annoncé une restructuration impliquant la suppression de 57 postes de travail, cela afin de ramener l'effectif du personnel à 235 emplois à temps plein. Par lettre du 27 mai 2009, X. a licencié A. au 31 octobre 2009, soit avec un délai de congé de cinq mois. A. a fait opposition à son licenciement.

Le 10 décembre 2009, A. a saisi les prud'hommes de Zurich d'une demande de versement par X. d'une indemnité pour licenciement abusif selon l'art. 336 al 2 et 3 CO.

Extraits des considérants

3. Des rapports de travail conclus pour une durée indéterminée peuvent être résiliés par les deux parties sous réserve du respect du délai de congé légal ou contractuel (art. 335 al. 1 CO). Ainsi prévaut le principe de la liberté de résiliation dans la mesure où aucune raison particulière n'est exigée pour cet acte. Mais la liberté des parties trouve sa limite dans l'interdiction de l'abus de droit. Un congé ne sera considéré comme abusif que s'il est signifié pour l'un ou l'autre des motifs mentionnés à l'art. 336 CO, la liste de ces derniers n'étant cependant pas exhaustive. L'art. 336 al. 2 lit. b CO qualifie d'abusif le congé donné à un employé pendant qu'il siège, en tant que représentant élu des travailleurs au sein d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise, ce sans que l'employeur ne puisse établir l'existence de motifs justifiés.

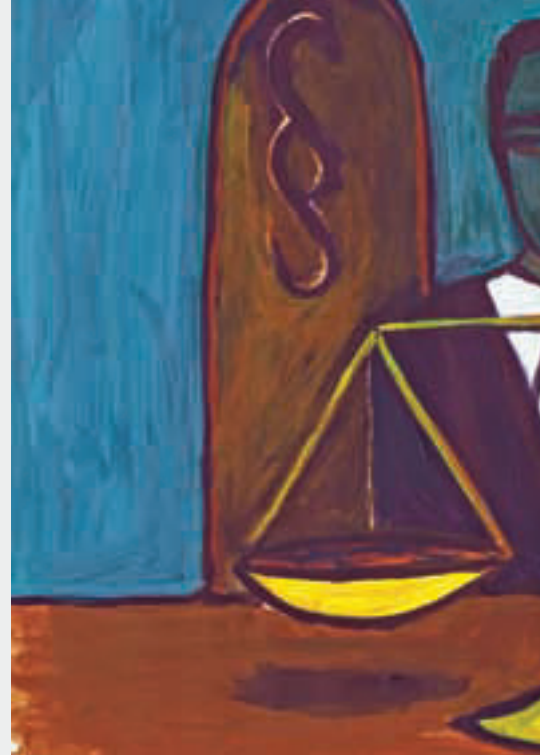
4. Selon l'ATF 133 III 512, l'art. 336 al. 2 lit. b CO autorise l'employeur à licencier un représentant des travailleurs non

seulement pour des causes qui lui seraient imputables mais encore pour des motifs purement objectifs. Comme la règle légale repose sur la raison du congé, ce dernier restera admissible pour autant que la décision prise n'ait aucun lien avec l'activité de représentant des travailleurs.

5.1 Le Tribunal cantonal a fondé sa décision sur cette jurisprudence. A son avis, il était licite de la part de X. d'invoquer des motifs économiques à l'appui du renvoi de A, y compris la restructuration devenue indispensable de ce fait. De plus, dans ses décisions de licenciement, l'entreprise n'aurait pas été obligée d'opter exclusivement pour des solutions socialement supportables. A. n'avance aucun argument, ni moyen de preuve autorisant à mettre sérieusement en doute le fait que la situation économique était à l'origine du congé. On ne saurait dès lors partir de l'idée que X. aurait fait valoir des motifs économiques uniquement comme prétexte ou sans véritable nécessité pour l'entreprise, autrement dit à la légère, ce qui aurait rendu le licenciement abusif.

5.2 X. se rallie pour l'essentiel aux arguments de l'instance préalable.

5.3 A. conteste la jurisprudence du Tribunal fédéral. Lors des débats aux Chambres fédérales, «le motif justifié» mentionné à l'art. 336 al 2 lit. b CO a toujours été discuté en lien avec «le motif justifié» de l'art. 340c al. 2 CO et les «justes motifs» de l'art. 337 CO. Seuls le poids attaché à la raison invoquée a donné lieu à des divergences. Dans la dernière des deux dispositions, un licenciement par X. justifié par des raisons économiques n'entrerait pas en ligne de compte.



En conséquence, il serait illogique d'autoriser de tels motifs dans le cadre de l'art. 336 al. 2, lit. b CO. Ni le message du Conseil fédéral du 9 mai 1984 concernant l'initiative populaire «pour la protection des travailleurs contre les licenciements dans le droit du contrat de travail» et la révision des dispositions sur la résiliation du contrat de travail dans le Code des obligations, ni les débats aux Chambres n'ont abordé la question de savoir si les motifs économiques sont à considérer comme un «motif justifié» selon l'art. 336 al. 2 lit. b CO. La raison de ce silence s'expliquerait probablement par le fait qu'il serait apparu évident que des représentants des travailleurs ne sauraient être licenciés pour des motifs purement économiques. Il fallait en conclure que, selon la volonté du législateur, seuls des motifs personnels pourraient constituer un «motif justifié» au sens de l'art. 336 al. 2 lit. b CO. De même, l'interprétation téléologique conduirait au même résultat. La révision législative aurait visé un renforcement de la protection contre les licenciements, cela notamment au profit des représentants élus des travailleurs. Dès lors, le licenciement de A., fondé uniquement sur des motifs économiques, serait abusif, et la demande devrait être reçue. A tout le moins, il y aurait lieu de se rallier à l'interprétation des prud'hommes selon laquelle des raisons objectives ne sauraient être admises que de manière restrictive en tant que «motif justifié»,



Illustration: Christine Barf

notamment dans l'hypothèse où des négociations entre X. et les représentants des travailleurs n'auraient été ni annoncées ni entamées. Or, comme la commission du personnel aurait été associée aux pourparlers avec X., c'est à bon droit que les prud'hommes ont qualifié le licenciement d'abusif.

6.1 Un changement de jurisprudence doit reposer sur des motifs objectifs et sérieux. Le poids de ces derniers – surtout au regard du principe de la sécurité du droit – devra être d'autant plus grand que la jurisprudence qualifiée de fautive ou d'obsoète a été considérée durant longtemps comme fondée.

6.2 La lettre d'une disposition constitue le point de départ de toute interprétation. S'écarter d'un texte clair n'est admissible qu'à titre exceptionnel, à savoir notamment en présence de raisons pertinentes de penser que les termes ne reflètent pas le sens véritable

de la norme. De telles raisons peuvent découler de la genèse de la disposition, de son fondement ou de son but, ou encore de ses liens avec d'autres normes.

6.2.1 Le message du Conseil fédéral précise que les dispositions visant à protéger contre les licenciements ne sauraient constituer une protection contre le congé pour des raisons économiques, cela contrairement à l'exigence formulée par l'initiative populaire lancée par la Confédération des syndicats chrétiens de Suisse. Semblable protection aurait pour effet de figer des structures, d'empêcher des redimensionnements et de contraindre les entrepreneurs à occuper de la main-d'œuvre devenue inutile, cela au risque de mettre en péril les autres secteurs viables d'une entreprise. Si des changements durables se révèlent nécessaires, des mesures de licenciement ne devraient pas être entravées. C'est pourquoi l'idée d'une réglementation de la protection des travailleurs en cas de licenciements collectifs pour raisons économiques a été écartée. S'agissant de la protection contre les licenciements abusifs, le projet aurait décrit les données de fait avec suffisamment de précision en vue de prévenir que la protection s'applique également à des licenciements reposant sur des raisons économiques. Dès lors, des employeurs et employés corrects n'auraient aucun préjudice financier à craindre. Que des licenciements pour raisons économiques ne sauraient être abusifs est une considération qui a été émise plusieurs fois lors des débats parlementaires.

6.2.2 Il ressort des documents qu'une protection contre des licenciements pour motifs économiques n'aurait pas

été visée au travers de l'art. 336 CO en vigueur. La prétention de A. selon laquelle il eût été clair pour les Chambres que les motifs économiques ne constitueraient pas un « motif justifié » selon l'art. 336 al. 2 lit. b CO ne peut être soutenue compte tenu du rejet clair par celles-ci de l'exigence formulée à l'origine par l'initiative populaire. Certes, ni le message ni les débats parlementaires n'ont abordé la question de savoir si les motifs économiques entraînent dans la notion de « motif justifié » selon l'art. 336 al. 2 lit. b CO. Il eût été superflu de le faire après la discussion de principe approfondie au sujet de l'orientation générale à donner aux dispositions relatives à l'abus. Le parallèle tiré dans les interventions individuelles entre les justes motifs de l'art. 337 CO et le « motif justifié » selon l'art. 340c al. 2 CO concerne la question de la gravité du comportement fautif d'un représentant des travailleurs autorisant son licenciement avec effet immédiat. Dans ce contexte, les opinions ont largement convergé sur le fait que le « motif justifié » va moins loin que le « juste motif » (cf. notamment BO 1985 N 1133), tandis que le « motif justifié » de l'art. 336 al. 2 lit. b CO et celui de l'art. 340c al. 2 CO auraient la même portée (cf. notamment BO 1985 N 1132). A l'instar de A, il n'y aurait pas lieu d'en déduire que, tant à l'art. 336 al. 2 lit. b qu'à l'art. 340c al. 2 CO, des motifs économiques n'entrent pas en ligne de compte dans la mesure où le contexte différent dans lequel s'inscrivent ces deux dispositions et leur teneur ont été ignorés parce que le sujet n'avait pas à être abordé lors du débat aux Chambres concernant les dispositions sur le congé abusif.

6.2.4 Cette conclusion tirée de la lettre de la disposition est corroborée par la ►



Commentaire du contrat de travail

Jean-Philippe Dunand, Pascal Mahon, novembre 2012, 328 francs, Commentaire Stämpfli, 1500 pages, relié, 978-3-7272-2465-2.

L'ouvrage donne une présentation claire des dispositions du code des obligations sur le contrat de travail (art. 319 à 362 CO) qui prend en compte la jurisprudence toujours plus abondante et explique les relations entre les divers normes.

► ratio legis. La norme en question a pour but de protéger le représentant des travailleurs contre un licenciement en rapport avec son activité au sein d'une commission du personnel. En revanche, elle ne vise pas, comme le prétend A., la protection absolue d'un statut. Pour renverser la présomption d'abus, l'employeur n'est pas tenu d'avoir entamé la procédure de restructuration dans une première étape à la charge d'autres employés. L'interprétation de A. selon laquelle le représentant des travailleurs ne peut en aucun cas être licencié pour des motifs économiques ou ne saurait l'être à la rigueur que si aucune négociation n'a été prévue ou entamée entre lui et l'employeur, revient à reconnaître une période d'interdiction. Or, une telle période d'interdiction n'est pas incluse dans le sens et le but de la disposition sur la résiliation abusive. Cette dernière vise à protéger le représentant des travailleurs mais pas à lui accorder un privilège par rapport aux autres collaborateurs en cas de licenciement collectif. La critique émise par X. à l'endroit de la conclusion des prud'hommes selon laquelle des négociations déjà prévues entre l'employeur et le représentant interdiraient le licenciement de ce dernier est fondée. Semblable interprétation reviendrait à reconnaître de facto un délai d'interdiction, cela dans la mesure où la suppression des postes de travail pour des raisons économiques conduit normalement à devoir entamer des négociations, avec pour conséquence l'octroi systématique d'un privilège aux représentants des travailleurs. Déjà dans son arrêt ATF 133 III 512, le Tribunal fédéral a objecté qu'une protection accrue du

représentant des travailleurs peut avoir des répercussions négatives sur les autres employés dans la mesure où l'employeur se trouverait dans l'impossibilité de prendre les dispositions les plus efficaces et les plus supportables socialement parlant, cela uniquement parce qu'elles affecteraient le représentant des travailleurs. La conséquence pratique en serait la nécessité de réaliser des économies ailleurs, au risque que ces dernières soient moins favorables socialement ou qu'elles touchent un plus grand nombre d'employés.

6.3 A. fait valoir qu'avec l'arrêt ATF 133 III 512, le renversement du fardeau de la preuve, tel qu'il est prévu à l'art. 336 al. 2 lit. b CO, aurait été supprimé. On ne saurait parler d'une protection légale accrue si le Tribunal fédéral interprète l'art. 336 al. 2 lit. b CO dans le sens que la protection contre la résiliation du représentant des travailleurs se limite aux circonstances évoquées à l'art. 336 al. 1 lit. b et d CO. La jurisprudence en vigueur ne remet cependant pas en cause que le fardeau de la preuve, dans le cas de l'art. 336 al. 2 lit. b CO, appartient à l'employeur, qu'il s'agisse d'établir aussi bien le motif justifié que le fait que ledit motif a conduit à la résiliation. A l'instar de ce qu'affirme l'instance préalable, la preuve à fournir par l'employeur que le licenciement du représentant des travailleurs n'a rien à voir avec sa position doit être soumise à des exigences particulièrement sévères. A. méconnaît en outre qu'en l'espèce une absence de cette dernière preuve est sans effet en présence d'une preuve d'un fait positif. Le Tribunal cantonal a estimé que, sur

la base des pièces produites, les motifs économiques invoqués à l'appui du licenciement collectif et, notamment aussi, de celui de A., avaient été dûment établis sous la forme d'un recul du chiffre d'affaires et d'une perte financière dans le secteur «Y.» de l'entreprise. A. ne conteste pas les motifs économiques en soi ni ne fournit suffisamment d'éléments propres à faire douter sérieusement de leur existence ou à donner à penser que lesdits motifs économiques auraient servis de prétexte au licenciement. L'appréciation de la preuve par l'instance préalable n'est manifestement pas indéfendable, raison pour laquelle le Tribunal fédéral doit s'y tenir.

6.4 En résumé, il apparaît qu'une interprétation fondée sur la genèse de la norme ou téléologique ne change rien au résultat de celle qui a été faite jusqu'ici. Le sens et le but de la norme prohibant la résiliation abusive de même que l'intention du législateur n'exigent pas de l'appliquer aux faits soumis en allant au-delà de la lettre du texte légal. Après l'opinion exprimée dans le message du Conseil fédéral, qualifier d'abusifs des motifs économiques invoqués dans le cadre du licenciement d'un représentant des travailleurs alors qu'ils autorisent la dissolution des rapports de travail avec les autres collaborateurs implique une modification législative. De lege lata, un tel traitement de faveur des représentants des travailleurs est exclu.

*Arrêt du Tribunal fédéral suisse,
19 mars 2012 (4A 415/2011)
(Traduit de l'allemand)*

Quelles sont les conséquences si l'employeur engage une personne sans permis de travail?
Une différence salariale entre collaborateurs qui exercent la même activité est-elle justifiée?
Vous trouverez les réponses à ces questions dans le

JU-TRAV 2012

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:
Union patronale suisse
Téléphone 044 4211717
secli@arbeitgeber.ch
www.arbeitgeber.ch