

*Jugement***Licenciement immédiat à la suite d'un dommage à la propriété**

Pendant la période d'essai, qui est caractérisé par un très bref délai du congé, les raisons pour un renvoi sur le champ doivent répondre à des exigences élevées. Les frais pour la réparation d'un dommage à la propriété, causé par l'employé ne doivent pas être disproportionnés.

Faits

A. a travaillé au service de X. depuis le 13 novembre 2010 en qualité de casse-rolier. Une période d'essai de trois mois avait été convenue. Le 19 janvier 2011, à la fin du quart du matin, il a voulu se rendre au vestiaire pour y prendre ses objets de valeur, mais la porte du local était fermée à clé. Cette dernière, dont les employés se partageaient l'utilisation, était introuvable: ni les collaborateurs présents ne la détenaient ni ceux qui étaient absents et auxquels la question a été posée par téléphone. A. a alors cherché à forcer la porte à l'aide d'une lime et, ce faisant, l'a détériorée. A. n'a abandonné sa tentative qu'au moment où un représentant de X. est apparu avec un double de la clé. Le jour même, A. a été licencié avec effet immédiat, oralement et par écrit.

Extraits des considérants**Licenciement avec effet immédiat**

En l'espèce, il y a lieu de prendre en considération le fait que A. se trouvait dans son temps d'essai au moment du licenciement. Or, compte tenu de la brièveté du délai de congé caractérisant cette période, la licéité du renvoi sur le champ devait répondre à des exigences particulièrement élevées. D'un autre côté, on s'interrogera sur le point de savoir si le dommage à la propriété de X. provoqué par A. est à considérer comme un juste motif de renvoi immédiat.

En particulier, on notera que A. n'a pas commis son acte sans raison aucune. Il voulait, de facto, accéder à ses objets de valeur (billet de tram, clé de maison, argent et un pullover) afin de pouvoir profiter pleinement de son temps libre pendant la longue pause accordée entre deux quarts. Quand bien même les me-

sures qu'il a prises étaient disproportionnées dans le cas concret et auraient fondamentalement justifié un licenciement sans délai au-delà de la période d'essai, X. n'avait pas lieu de craindre d'autres déprédations au cours des sept jours de délai de congé applicables pendant le temps d'essai. Aussi, on pouvait attendre de sa part qu'il respecte cette durée.

X. a fait valoir qu'auparavant, des remontrances avaient déjà dû être adressées à A. en raison de multiples arrivées tardives, d'abandons de son poste de travail sans s'annoncer et d'attitudes un peu agressives. Toutefois, X. n'a pas établi qu'il avait donné les avertissements, quand et pour quelles raisons. L'absence de documents écrits et autres moyens de preuve n'a pas permis d'étayer l'existence de ces mises en garde.

Aussi, le renvoi de A. avec effet immédiat n'était pas justifié. Il n'y a pas lieu d'allouer à A. une réparation pour licenciement abusif selon l'art. 337c al. 3 CO. La mise à pied avec effet immédiat est imputable pour une grande part à A. qui s'est rendu coupable d'un dommage à la propriété. La mesure est à considérer comme injustifiée uniquement parce qu'elle est intervenue pendant la période d'essai et que le délai de congé était, de ce fait, très court. Dans ces circonstances, X. ne saurait être condamné au paiement d'une réparation pour résiliation abusive.

Compensation des frais de réparation de la porte

L'employé répond des dommages qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence (art. 321 e CO). A. a abîmé la porte du vestiaire de X. de propos délibéré, raison pour laquelle il lui



appartient de couvrir la perte subie. Si l'objet détérioré peut être réparé, les coûts engendrés sont supportés par l'auteur du méfait. Et si les frais en question sont disproportionnés par rapport à la valeur résiduelle dudit objet, il s'agit d'une perte totale obligeant à compenser les frais d'acquisition d'un objet de remplacement équivalent. Le dommage prend naissance au jour de l'incident, raison pour laquelle il est aussi susceptible être invoqué lorsque l'objet concerné n'a pas (encore) été réparé. X. a fait valoir un préjudice de 2297.95 francs ce qui est excessif. Au vu des photos de la porte produite par X., une réparation sur la base du devis de 1495.95 francs établi par M. paraît elle aussi exagérée par rapport au dommage concret. Comme l'offre de K. AG le montre, la porte – et non pas la serrure ainsi que l'a soutenu à tort le représentant de X. à l'audience – est susceptible d'être réparée également en installant une plaque de propreté en acier inoxydable. Dans ce cas, les frais de réparation s'élèveraient à 300 francs. Si l'on tient compte de la diminution de valeur inéluctable subie après une réparation même faite dans les règles de l'art, on peut estimer le préjudice à 500 francs en tout.

En revanche, les déprédations causées à la serrure n'ont pas été suffisamment établies. Incontestablement, A. n'a pas réussi à faire céder la porte le 19 janvier 2011, même en y mettant toutes ses forces. Celle-ci a été ouverte au

*Jugement***Discrimination liée à l'âge**

Un licenciement effectué dans les règles lorsque le travailleur atteint l'âge de la retraite n'est pas abusif. Le fait de fixer des limites d'âge vise, aussi selon la Cour de justice de l'Union européenne, à poursuivre un «objectif légitime de politique sociale» consistant à créer une structure d'âge équilibrée et à encourager l'intégration professionnelle des jeunes travailleurs afin de favoriser la répartition de l'emploi entre les générations.

**Faits**

A. a travaillé depuis octobre 1988 en tant que professeur à temps partiel spécialisé pour l'enseignement du droit au sein de l'ETS «Institut P.» Cette école d'ingénieurs a ensuite changé plusieurs fois d'entité, la dernière étant la «Fondation B.» (jusqu'au 31 décembre 2011). Le 1^{er} janvier 2012, l'établissement scolaire privé B. devait être rattaché à «Y.»; il porte le nouveau nom «Y.» depuis le 13 juillet 2012.

Dans un courrier commun de B. et de Y. daté du 9 mai 2011, A. a été informé qu'en raison de sa charge d'enseignement inférieure à 20 pour cent, il avait été classé dans la catégorie de personnel «A indemniser au cas par cas», et que les personnes de cette catégorie seraient informées par écrit entre juin et août 2011 de leur future affectation.

Par un deuxième courrier en date du 11 mai 2011, B. a notifié à A. que leurs rapports de travail prendraient fin le 15 août 2011. Au moment du licenciement, A. était âgé de 70 ans.

Extraits des considérants

3.1 Sur la base de l'ATF 136 III 552, le recourant fait valoir que son licenciement, compte tenu de son âge et des conditions d'embauche au sein de Y., constitue un contournement de l'art. 333 CO. Selon lui, ce contournement est notamment attesté par le fait que son poste de travail n'a pas été supprimé mais attribué à une nouvelle personne. Ainsi, il affirme que son poste a été occupé par une nouvelle chargée de cours dès la date de son licenciement, et que la première instance ne justifie pas pour quoi il est «dans la nature des choses» de ne pas y voir de contournement de

la loi. Selon le recourant, son âge seul ne saurait suffire pour déclarer que son licenciement, intervenu dans le contexte d'un transfert d'entreprise, ne constitue pas un contournement de l'art. 333 CO. En outre, le recourant estime qu'une non-application dudit article du fait de son âge viole le principe de non-discrimination de l'art. 8, al. 2, Cst.

Par ailleurs, le recourant considère qu'un licenciement motivé par l'âge est en soi déjà abusif, dans la mesure où le congé est, dans ce cas, donné pour une raison inhérente à la personnalité du travailleur au sens de l'art. 336, let. a, CO. Pendant des années, son âge n'a jamais été sujet à discussion; il dit ainsi avoir été employé durant de nombreuses années sans qu'il soit question d'une supposée «limite d'âge». Ce n'est qu'avec le transfert de l'entreprise que son âge est soudain devenu un problème, et c'est à ses yeux en cela que son licenciement est abusif et représente un contournement de l'art. 333 CO.

3.3 A. était recruté par l'établissement Y. systématiquement (et uniquement) pour la durée d'un semestre scolaire en tant que professeur à temps partiel spécialisé; son contrat d'embauche prévoyait que les rapports de travail se prolongeaient automatiquement de la durée d'un semestre dès lors qu'aucune des parties ne le résiliait avant le 15 février ou le 15 août. Par son courrier du 11 mai 2011, l'intimé a résilié les rapports de travail avec A. dans les règles avec une prise d'effet au 15 août 2011 ou, le cas échéant, à la fin du semestre scolaire prévu dans le contrat de travail du 3/8 octobre 1988. (...) L'arrêt faisant l'objet du présent recours ne précise pas

moyen d'une clé par C. (comme l'employeur le prétend) ou par D. (selon les affirmations de A.). Par conséquent, la serrure fonctionnait encore après le dommage causé à la porte par A. Ce point est confirmé par un e-mail de D. à K. AG dans lequel il explique que la porte se fermait encore sans difficulté. On retiendra comme autre indice à cet égard le fait que X. ait sollicité deux devis de réparation de la porte et que ni l'un ni l'autre ne mentionne la réparation ou le remplacement de la serrure. En outre, la mise à disposition ininterrompue du vestiaire pour les employés désireux d'y déposer leurs objets de valeur malgré l'absence de réparation de la porte donne à penser que cette dernière peut encore être fermée à clé. Enfin, aucun dommage à la serrure elle-même n'apparaît sur les photos produites par X. Aussi, il y a lieu d'admettre que la serrure a continué de fonctionner.

Au vu de ce qui précède, une somme de 500 francs doit être allouée au titre de créance compensatoire pour la remise en état de la serrure et le camouflage des dommages causés au bois selon l'offre de K. AG ainsi que pour la perte de valeur de la porte.

Recueil de jugements du Tribunal des Prud'hommes de Zurich, (décision AN110011 du 17 avril 2012) (Traduit de l'allemand)