

*Jugement***Devoir de protection en cas de congé**

Un devoir accru de protection de l'employeur ne saurait être présumé en cas de licenciement décrété au bout de huit ans d'activité et après avertissement préalable. Un travailleur âgé de 53 ans ne se trouve pas à quelques mois de son entrée à la retraite. Dès lors, son intérêt à ce que son activité professionnelle prenne fin sans préjudice financier pour lui ne saurait jouer de rôle.

Faits

A. a travaillé depuis 2002 comme chauffeur de taxi auprès de X. Par lettre du 23 août 2010, X. résilia les rapports de travail avec A. au 31 octobre 2010, soit dans le délai légal de congé de deux mois. En guise de justification du licenciement, la lettre faisait allusion à une mise en garde écrite adressée à A. en date du 19 septembre 2008 pour inexécution d'un transport ainsi qu'à diverses dénonciations émanant de la centrale des taxis selon lesquelles A. aurait refusé des courses à intervalles réguliers.

Par lettre du 27 octobre 2010, A. a fait opposition à son licenciement.

Extraits des considérants

4.2. A. allègue que son licenciement est abusif pour le motif que X. aurait enfreint son obligation de protection à son égard, affirmant que X. l'a congédié sans l'entendre au préalable ni avoir tenté de détendre la situation au sein de l'exploitation. A son avis, l'employé a le droit d'être informé à l'avance du congé et écouté à ce propos. Le procédé de X. serait à considérer comme une violation de l'art. 328 CO.

4.2.1. L'instance préalable a estimé que l'employeur n'était pas tenu d'entendre l'employé avant son licenciement. A. s'est vu reprocher des violations réitérées de ses devoirs, lesquelles ont conduit à son licenciement. De plus, ayant reçu plusieurs mises en garde avant son renvoi, l'employé ne saurait prétendre avoir été congédié sans la moindre discussion préalable. Si un licenciement est signifié pour cause de violation d'obligations fondées sur le contrat de travail, on ne peut faire grief à l'employeur d'avoir enfreint son devoir de protection.

4.2.2. Pour être légitime, un congé n'a pas à reposer sur des motifs particuliers dans la mesure où le droit suisse du travail consacre le principe de la liberté de dissoudre un contrat d'engagement. Une mise à pied n'est abusive que si elle est décrétée pour des raisons contraires au droit telles qu'elles sont énumérées à l'art. 336 CO. A noter toutefois que la liste figurant dans cet article n'est pas exhaustive. Fondamentalement, la protection contre le congé donné abusivement est liée au motif pour lequel il a été signifié. Mais le caractère abusif peut résulter aussi de la manière dont la partie qui résilie les rapports de travail exerce son droit. Même lorsqu'une partie dénonce le contrat dans le respect de la loi, elle procédera avec les égards requis. En particulier, elle ne se laissera pas aller à des mensonges ou à des doubles jeux grossièrement contraires à la bonne foi.

4.2.3. Comme l'instance préalable l'a affirmé à bon droit, le présent litige n'est pas comparable à celui jugé dans le cadre de l'ATF 132 III 115. Dans ce cas, le Tribunal fédéral avait estimé que l'employeur a un devoir accru de protection à l'égard de l'employé qui a passé toute sa vie professionnelle à son service et n'a, pour l'essentiel, pas donné lieu à des plaintes. Or, veiller à ce qu'un salarié se trouvant à quelques mois de la retraite puisse achever sa vie active sans répercussions financières fait partie de ce devoir accru, à moins que des motifs importants justifient une autre fin des rapports de travail.

A. n'a pas passé toute sa vie professionnelle au service de X ni ne se trouvait, à l'âge de 53 ans, à quelques mois de son entrée à la retraite. On ne saurait en conséquence présumer l'existence d'un devoir élargi de protection

incombant à X. De son côté, A. n'invoque ni l'existence ni l'étendue d'une telle obligation. A., ce qui n'est pas contesté, a été mis en garde à plusieurs reprises par X. avant son licenciement, notamment à la suite de l'incident de la Saint-Sylvestre 2009, mais aussi pour avoir rempli de manière erronée des cartes de contrôle. Ce faisant, X. a laissé clairement entendre à A. qu'il avait enfreint ses devoirs professionnels, tous écarts qui ont conduit à son licenciement.

Au vu de ce qui précède, on ne peut pas se rallier à l'avis de A. lorsqu'il avance que X. n'a rien entrepris pour détendre la situation. Le licenciement n'est pas intervenu pour des motifs inhérents à la personnalité de A. Il ne s'agit pas non plus d'un conflit de A. avec ses collègues ou X. En réalité, A. a enfreint diverses obligations découlant de son contrat de travail. Face à ces données, on ne saurait reprocher à X. d'avoir négligé de prendre des dispositions pour améliorer le climat de travail. L'instance préalable a nié à bon droit l'existence d'un congé abusif.

*Arrêt du Tribunal fédéral suisse,
18 juin 2013 (4A_169/2013)
(Traduit de l'allemand)*