



Illustration: Christine Ruff

Jugement

Invocation de motifs de licenciement a posteriori

L'invocation ultérieure de motifs de licenciement est licite pour autant qu'il s'agisse d'événements qui se sont produits avant la signification du congé.

Faits

A. a travaillé depuis 2002 en qualité de chauffeur de taxi auprès de X. Par lettre du 23 août 2010, X. résilia les rapports de travail avec A. pour le 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

4.3. A. allègue que l'invocation ultérieure de motifs de licenciement comme l'a fait X., et ce à une telle échelle, n'était pas licite. Durant huit mois, X. aurait inventorié en toute discrétion divers incidents constituant de prétendus motifs de renvoi afin de pouvoir ensuite résilier le contrat de travail sur cette base. Pour A., on ne saurait admettre que l'employeur invoque ces incidents après avoir signifié le congé sans que l'employé ait pu s'expliquer à leur propos à l'époque où le contrat de travail était encore en vigueur.

4.3.1. L'instance préalable a constaté qu'au cours de la procédure, X. a fait valoir, au-delà des raisons mentionnées dans la lettre de congé, d'autres motifs ayant conduit au licenciement. Parmi ceux-ci figuraient le comportement fautif de A. lors de la Saint-Sylvestre 2009 et deux mises en garde à la suite de relevés erronés effectués sur des cartes de contrôle.

Si A. a admis certains griefs, il en a en revanche contesté d'autres. Globalement, X. a dûment prouvé que le motif

du licenciement résidait dans la violation de devoirs que A. a reconnue. Aussi, dans ce contexte, il ne s'imposait pas d'exiger des moyens de preuve supplémentaires pour faire la lumière sur les divers incidents avancés.

4.3.2. La plainte de A. est dès lors dénuée de fondements. Au regard de la jurisprudence du Tribunal fédéral, l'invocation ultérieure de motifs de licenciement est licite pour autant qu'il s'agisse d'événements qui se sont produits avant la signification du congé. Or, A. ne prétend pas que les motifs de licenciement avancés a posteriori se rapportaient à des incidents intervenus après sa mise à pied. De toute façon, l'instance préalable ne s'est pas prononcée sur la nature des faits dénoncés ni sur le point de savoir s'ils se sont déroulés comme X. l'a prétendu. Car, en l'espèce, l'élément déterminant réside en ce que le motif du licenciement consistait (du moins partiellement) en la violation d'obligations admise par A.

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

l'instance préalable à cet égard. En l'espèce, cette dernière a constaté de manière définitive que X. n'avait eu aucune connaissance du rôle joué par A. dans le contexte de l'introduction avec effet rétroactif des suppléments salariaux liés au travail de nuit. Aussi, pour cette raison également, une activité syndicale effective ne pouvait pas non plus fournir le motif du licenciement. Ce grief est infondé.

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

Cette double page présente deux aspects différents du même jugement.