Urteilskopf

121 III 64

18. Extrait de l'arrêt de la Ire Cour civile du 28 février 1995 dans la cause E. contre dame H. (recours en réforme)
Regeste (de):
Verbot der Kumulierung der Entschädigungen für missbräuchliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses (Art. 336a OR) und für ungerechtfertigte fristlose Entlassung (Art. 337c Abs. 3 OR).

Eine ungerechtfertigte fristlose Entlassung, die unter Umständen erfolgt ist, welche einer missbräuchlichen Kündigung entsprechen, gibt keinen Anspruch auf beide der in Art. 336a und 337c Abs. 3 OR vorgesehenen Entschädigungen. Gleich verhält es sich, wenn der Arbeitgeber nacheinander eine missbräuchliche Kündigung und eine ungerechtfertigte fristlose Entlassung ausgesprochen hat. In diesem Fall besteht lediglich ein Anspruch auf eine Entschädigung gemäss Art. 337c Abs. 3 OR (E. 2). Bemessungskriterien für eine solche Entschädigung (E. 3b und c).

Regeste (fr):
Prohibition du cumul des indemnités pour congé abusif (art. 336a CO) et pour licenciement immédiat injustifié (art. 337c al. 3 CO).

Une résiliation immédiate injustifiée donnée dans des conditions qui correspondent à une résiliation abusive ne peut donner droit aux deux indemnités prévues par les art. 336a et 337c al. 3 CO. Il en va de même lorsque l'employeur a fait valoir en deux temps un motif abusif de résiliation et un juste motif de résiliation immédiate. Seule l'indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO entre alors en ligne de compte (consid. 2). Critères de fixation de cette indemnité (consid. 3b et 3c).

Regesto (it):
Divieto di cumulare le indennità per disdetta abusiva (art. 336a CO) e per licenziamento in tronco ingiustificato (art. 337c cpv. 3 CO).

Un licenziamento in tronco ingiustificato dato in circostanze che corrispondono anche ad una disdetta abusiva non da diritto alle due indennità previste dagli art. 336a e 337c cpv. 3 CO. Analoghe considerazioni valgono nel caso in cui il datore di lavoro abbia fatto valere in due tempi un motivo abusivo di disdetta ed un motivo ingiustificato di licenziamento in tronco. In siffatta evenienza entra in considerazione unicamente l'indennità prevista dall'art. 337c cpv. 3 CO (consid. 2). Criteri per fissare questa indennità (consid. 3b e 3c).

Sachverhalt ab Seite 65

BGE 121 III 64 S. 65

A.- Dame H. a été engagée le 1er mars 1990 en qualité de caissière principale d'un cinéma propriété de E.; un salaire mensuel brut de 2'200 fr. avait été prévu, mais l'employée a toujours été payée "à la séance". Le 25 mars 1992, E. a résilié le contrat de dame H. pour le 31 mai 1992 en invoquant de multiples fautes professionnelles ainsi qu'un manque de respect à son égard, griefs que l'intéressée a contestés. Le soir du 21 avril 1992, E. a signifié à dame H. son congé avec effet immédiat; la caissière était accusée d'avoir falsifié la fiche

du relevé journalier des billets vendus.

B.- Par jugement du 4 juillet 1994, la Ire Cour civile du Tribunal cantonal neuchâtelois a alloué à dame H. deux indemnités pour congé abusif (art. 336a CO) et pour résiliation immédiate injustifiée (art. 337c al. 3 CO) atteignant 10'500 fr. chacune, soit l'équivalent de quatre mois de salaire.

C.- E. interjette un recours en réforme au Tribunal fédéral contre le jugement du 4 juillet 1994 en tant qu'il admet l'allocation cumulée d'indemnités pour congé abusif et pour résiliation immédiate injustifiée, concluant à ce qu'il soit jugé qu'il ne doit que la première de ces deux indemnités. Le recours est partiellement admis.

Erwägungen

Extrait des considérants:

2. a) Dans son message 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 (FF 1984 II 574 ss), le Conseil fédéral, à l'art. 337c de son projet, proposait de reconnaître au travailleur licencié sans justes motifs le droit à une indemnité pouvant atteindre douze mois de salaire (al. 3), cumulable avec l'indemnité prévue en cas de résiliation abusive si les conditions en étaient remplies (al. 4); il justifiait le cumul des sanctions, principe déjà prévu à l'ancien art. 337c CO s'agissant du congé immédiat donné au travailleur en raison d'un service militaire ou de protection civile exécuté ou à exécuter, par le but différent assigné aux deux indemnités considérées (ibidem, p. 636/637). Ce cumul ne fut pas admis par les Chambres fédérales, et l'al. 4 du projet du Conseil fédéral ne figure pas dans le texte légal actuellement en vigueur. BRUNNER/BÜHLER/WAEBER (Commentaire du contrat de travail, n. 10 ad art. 337c CO), auxquels la cour cantonale se réfère, soutiennent cependant que

même si le législateur n'a pas voulu introduire expressément dans la loi la notion de cumul des indemnités prévues aux art. 336a et 337c al. 3 CO, il convient de considérer qu'il s'agit de créances fondées sur des droits distincts. Ainsi, ajoutent-ils, en licenciant un travailleur avec effet immédiat et de surcroît pour une cause reconnue abusive, un employeur pourrait encourir une double sanction au titre des dispositions susmentionnées. Engel (Contrats de droit suisse, p. 355) reprend cette dernière phrase à son compte. Dans le cadre strict de l'art. 337c CO, l'opinion défendue par ces auteurs paraît erronée. Il résulte en effet très clairement des débats aux Chambres fédérales (BO CN 1985 p. 1130/1153; BO CE 1987 p. 352/354), rappelés par TROXLER (Der sachliche Kündigungsschutz nach Schweizer Arbeitsvertragsrecht, Zurich 1993, p. 123 ss) qu'une résiliation immédiate sans justes motifs, à laquelle s'ajoute un élément abusif, n'entraîne pas de sanction supplémentaire (ibidem, p. 132) et qu'il y a là un silence qualifié de la loi (dans ce sens également: REHBINDER, Commentaire bernois, n. 2 ad art. 336a CO, n. 13 ad art. 337c CO; STREIFF/VON KAENEL, Arbeitsvertrag, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5e éd., n. 15 ad art. 336 CO, n. 4 ad art. 337c CO; BUDLIGER, Die Rechtsfolgen der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung durch den Arbeitgeber, in ArbR 1990 p. 55 ss, spéc. n. 2.3 p. 70/71; PEDERGNANA, Überblick über die neuen Kündigungsbestimmungen im Arbeitsrecht, in Recht 1989 p. 33 ss, spéc. p. 46). Une résiliation immédiate injustifiée, même donnée dans des conditions qui correspondent à une résiliation abusive, ne peut ainsi donner droit aux deux indemnités prévues par les art. 336a et 337c al. 3 CO. Dans un tel cas, le juge n'allouera qu'une indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO (REHBINDER, op.cit., n. 2 ad art. 336a CO; TROXLER, op.cit., p. 132; PEDERGNANA, op.cit., p. 46; voir aussi: TERCIER, Les contrats spéciaux, 2e éd., n. 2919; STREIFF/VON KAENEL, op.cit., n. 4 ad art. 337c CO).

b) Le législateur et les auteurs précités semblent n'avoir envisagé que l'hypothèse d'un congé immédiat donné pour des motifs tout à la fois injustifiés et abusifs. Or, en l'espèce, on est en présence de deux résiliations séparées dans le temps. La première a été donnée le 25 mars 1992 pour le 31 mai suivant. Considérée par la cour cantonale comme abusive au sens de l'art. 336 al. 1 let. d CO, cette résiliation a été sanctionnée en vertu de l'art. 336a CO par une indemnité équivalant à quatre mois de salaire. Ce point n'est pas remis en cause par l'employeur.

La seconde résiliation est intervenue le 21 avril 1992, soit près d'un mois plus tard, dans le délai pendant lequel le contrat de travail courait encore. Il n'est pas contesté qu'il s'est agi là d'une résiliation immédiate sans justes motifs au sens de l'art. 337c CO, mais l'employeur soutient qu'elle ne pouvait donner naissance à l'indemnité prévue par l'al. 3 de cette disposition. Se justifie-t-il d'admettre en pareil cas le cumul des indemnités instituées par les art. 336a et 337c al. 3 CO, et d'opérer ainsi une distinction selon que les motifs de congés découlent d'une seule déclaration de résiliation ou au contraire ont fait l'objet de deux déclarations à des moments différents? On répondra par la négative à cette question. La distinction envisagée serait en effet, d'abord, source de complications inutiles, voire d'inégalités de traitement: à supposer, par exemple, que la demanderesse ait été licenciée avec effet immédiat à la fois parce qu'elle avait fait valoir ses droits et en raison de la prétendue falsification du relevé des billets vendus, elle ne pourrait prétendre que l'indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO; par contre, le juste motif invoqué par l'employeur étant survenu après le licenciement signifié pour un motif abusif, soit pendant le cours du délai de congé, chacune des résiliations devrait être examinée séparément quant à ses conséquences, ce qui permettrait de cumuler les indemnités des art. 336a et 337c al. 3 CO. Une telle solution se heurterait en outre au fait que le congé donné avec effet immédiat entraîne la cessation des rapports de travail en fait et en droit même en l'absence de justes motifs (ATF 120 II 243 consid. 3b, ATF 117 II 270 consid. 3b). Le contrat prend fin dans ce cas non pas en raison de la résiliation abusive antérieure, mais en raison de celle signifiée avec effet immédiat. Il y a alors absence de lien de causalité entre la résiliation abusive et la fin du contrat. Il en découle logiquement que les conséquences de la rupture du contrat de travail doivent être réglées uniquement par l'art. 337c CO. Envisageant le cas d'un congé donné avec effet immédiat qui soit non seulement injustifié, mais également abusif, Tercier (op.cit., n. 2919) est d'avis que le juge doit, dans cette hypothèse, allouer une indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO, dont le montant correspondra à celui de l'indemnité prévue à l'art. 336a CO, un cumul étant exclu, sauf avec l'indemnité fondée sur l'art. 337c al. 1 CO. Il n'y a aucune raison de s'écarter de cette solution lorsque l'employeur a fait valoir en deux temps un motif abusif de résiliation et un juste motif au sens de l'art. 337 CO. Une nuance doit cependant être apportée sur ce point. Dans la détermination du montant de l'indemnité selon l'art. 336a CO - auquel celui de

l'indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO devrait équivaloir selon l'auteur précité -, il n'est en effet pas possible de prendre en considération le fait que les rapports de travail ont en réalité pris fin non en raison du congé abusif, mais de la résiliation avec effet immédiat, puisque celle-ci est postérieure au licenciement abusif. C'est alors seule l'indemnité de l'art. 337c al. 3 CO qui entrera en ligne de compte, la résiliation abusive pouvant être prise en considération au nombre de "toutes les circonstances" dont le juge doit tenir compte pour fixer le montant de l'indemnité. On peut encore ajouter que la situation est toute différente de celle qui se rencontre en cas de résiliation d'un contrat de travail en temps inopportun au sens de l'art. 336c CO (ATF 120 II 124). En considérant que la demanderesse avait droit tant à une indemnité pour congé abusif qu'à une indemnité pour licenciement immédiat injustifié, la cour cantonale a violé le droit fédéral. La seule indemnité qui entre en ligne de compte en l'espèce est celle de l'art. 337c al. 3 CO.

3. b) Le défendeur soutient qu'il ne doit verser que l'indemnité déterminée par la cour cantonale sur la base de l'art. 336a CO. C'est à tort que la demanderesse tente de tirer avantage de cet argument, sur le plan de la procédure. Savoir sur quelle base juridique une indemnité est due à la demanderesse en raison de la résiliation du contrat de travail est une question de droit soumise au libre examen du Tribunal fédéral. Ce dernier peut rechercher librement dans quelle mesure et en vertu de quelles dispositions le montant total de 21'000 fr. est fondé. Il est limité seulement par l'accord du défendeur de payer à titre d'indemnité 10'500 fr. correspondant à quatre mois de salaire à 2'625 fr. et par le maximum légal de six mois de salaire, soit 15'750 fr. c) L'indemnité prévue à l'art. 337c al. 3 CO est due, sauf cas exceptionnels, pour tout congé immédiat injustifié (ATF 120 II 243 consid. 3e, ATF 116 II 300 consid. 5a). La jurisprudence a précisé que, l'atteinte portée par un tel licenciement aux droits de la personnalité du travailleur étant à la base de son octroi, ladite indemnité doit être proportionnée à la mesure de l'atteinte considérée (ATF non publié X. contre M. du 22 février 1994, consid. 8a). Son montant est fixé librement par le juge en fonction de toutes les circonstances; le pouvoir d'appréciation qui est reconnu de la sorte à l'autorité cantonale conduit le Tribunal fédéral à ne substituer sa propre appréciation à celle de l'instance inférieure qu'avec une certaine retenue. Il n'interviendra que si la décision s'écarte sans

raison des règles établies par la doctrine et la jurisprudence en matière de libre appréciation ou s'appuie sur des faits qui, en l'occurrence, ne devaient jouer aucun rôle ou encore ne tient, au contraire, pas compte d'éléments qui auraient absolument dû être pris en considération; le Tribunal fédéral sanctionnera, en outre, les décisions rendues en vertu d'un tel pouvoir d'appréciation lorsqu'elles aboutissent à un résultat manifestement injuste ou à une iniquité choquante (ATF 119 II 157 consid. 2a in fine, ATF 118 II 50 consid. 4, ATF 116 II 145 consid. 6a). La faute concomitante du travailleur (ATF 120 II 243), son âge, sa situation sociale, le temps qu'il a passé au service de l'employeur constituent quelques-uns des nombreux critères - dont aucun n'est déterminant en soi - qui doivent être pris en compte lors de la fixation de l'indemnité de l'art. 337c al. 3 CO (ATF 116 II 300 consid. 6; STREIFF/VON KAENEL, op.cit., n. 8 ad art. 337c CO; REHBINDER, op.cit., n. 9 ad art. 337c CO).