Urteilskopf

130 III 699

94. Extrait de l'arrêt de la Ire Cour civile dans la cause X. contre A. (recours en réforme) 4C.116/2004 du 7 septembre 2004

Regeste (de):
Art. 336 Abs. 1 lit. b OR; Arbeitsvertrag; missbräuchliche Kündigung; Ausübung eines verfassungsmässigen Rechts.

Die Kündigung gegenüber einer Partei, die in Ausübung eines verfassungsmässigen Rechts eine Verpflichtung aus dem Arbeitsvertrag verletzt oder die Arbeit im Unternehmen in schwerwiegender Weise beeinträchtigt, ist nicht missbräuchlich. Dies gilt insbesondere für Arbeitnehmer, denen eine erhöhte Treuepflicht obliegt, wie namentlich den Angestellten von "Tendenzbetrieben", worunter Unternehmen zu verstehen sind, deren Zweck nicht hauptsächlich gewinnorientiert ist und die eine Tätigkeit mit geistigem oder intellektuellem Charakter ausüben, sei es politischer, konfessioneller, gewerkschaftlicher, wissenschaftlicher, künstlerischer, karitativer oder ähnlicher Art (E. 4). Regeste b

Regeste (fr):
Art. 336 al. 1 let. b CO; contrat de travail; résiliation abusive; exercice d'un droit constitutionnel.

Le congé donné par une partie en raison de l'exercice par l'autre d'un droit constitutionnel n'est pas abusif si l'exercice de ce droit viole une obligation résultant du contrat de travail ou porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise. Ce motif justificatif concerne notamment les travailleurs qui ont un devoir de fidélité accru, à savoir les employés des "Tendenzbetriebe", terme par lequel on désigne les entreprises dont le but n'est pas essentiellement lucratif et qui exercent une activité à caractère spirituel ou intellectuel, c'est-à-dire politique, confessionnel, syndical, scientifique, artistique, caritatif ou similaire (consid. 4). Regeste b

Regesto (it):
Art. 336 cpv. 1 lett. b CO; contratto di lavoro; disdetta abusiva; esercizio di un diritto costituzionale.

La disdetta significata a causa dell'esercizio di un diritto costituzionale non è abusiva se l'esercizio di tale diritto viola un'obbligazione derivante dal contratto di lavoro o pregiudica gravemente, su di un punto essenziale, l'attività dell'impresa. Questo motivo giustificativo concerne in particolare i lavoratori sottoposti a un obbligo di fedeltà accresciuto, segnatamente i dipendenti dei cosiddetti "Tendenzbetriebe", termine con il quale vengono designate le imprese il cui scopo non è essenzialmente lucrativo e svolgono un'attività a carattere spirituale o intellettuale, vale a dire politica, confessionale, sindacale, scientifica, artistica, caritativa o di natura simile (consid. 4). Regesto b

Regeste b

Art. 49 Abs. 1 und Art. 328 Abs. 1 OR; Genugtuung.
Voraussetzungen, unter denen ein Arbeitnehmer, der Opfer einer Persönlichkeitsverletzung ist, von seinem Arbeitgeber eine Genugtuung fordern kann. Kriterien zur Bemessung derselben (E. 5).
Sachverhalt ab Seite 700

X. est une association syndicale dont B. a assumé les fonctions de secrétaire général jusqu'au mois de mars 2003. Le 22 septembre 2000, X. a engagé A., à titre temporaire et pour une durée indéterminée, en tant que juriste occupé à temps partiel. Par lettre du 28 décembre 2000, X. a confirmé l'engagement de A., à plein temps pour une durée indéterminée, en qualité de juriste et d'adjoint à la direction de la caisse de chômage du syndicat. Le 12 mars 2001, A., qui avait obtenu son brevet d'avocat en novembre 2000 et envisageait de s'établir à son compte, a ouvert la Permanence juridique de Y. Sàrl avec trois autres avocats et juristes. A la fin du mois suivant, à l'occasion d'une discussion dans un établissement public, B. a appris que A. avait délivré des avis de droit destinés au Centre G. et qu'il était l'un des responsables pour la Suisse de l'Eglise Z., aussi connue sous le nom de secte W. Reprenant le curriculum vitae que son collaborateur avait remis lors de l'engagement, B. a constaté qu'une grande partie des précédents employeurs mentionnés dans le document étaient liés à la secte W. Il a été établi que A. avait conservé, même après 1994, certains liens avec l'Eglise Z. Estimant cette orientation incompatible avec des activités syndicales, X. a décidé de se séparer de A. Le 31 mai 2001, B. a convoqué A. et lui a signifié son licenciement pour la fin du mois suivant, motivé par son appartenance à la secte W., ainsi que par ses sympathies avec des partis politiques de droite, tenues pour inconciliables avec les activités de X. Il s'est aussi étonné de ne pas avoir été prévenu par son collaborateur que celui-ci exploitait la Permanence juridique de Y. Sàrl. Le matin du même jour, B. a réuni l'ensemble du personnel de X., en l'avisant du licenciement de A. dû aux liens que celui-ci entretenait avec la secte W. Dans une note diffusée quelques heures plus tard, les collaborateurs ont été invités à garder confidentielles les informations qui leur avaient été communiquées. Les employés se sont également vu adresser des recommandations d'éviter à l'avenir

tout contact avec A. et des membres du syndicat ont été avisés que les liens de confiance avec lui étaient rompus. Dans une entrevue accordée à un collaborateur du journal C. au mois de décembre 2001, B. s'est exprimé sur la procédure et sur ses origines. Il a reproché à A. de lui avoir dissimulé son rôle dans la direction de la secte W., ainsi que son attachement à des partis politiques de droite, tout en ayant cherché à infiltrer "par une stratégie d'entrisme" un syndicat dont il ne partageait pas les idées. A la suite de l'entretien, C. a publié un article de trois pages reproduisant les propos de B. sur l'affaire, accompagné des photographies des deux intéressés. L'article mettait encore en relief le fait que A. s'était simultanément efforcé de faire prévaloir ses idées spirituelles et ses intérêts matériels au travers de l'empire économique de la secte W. et que, politiquement, il avait encore milité au sein de partis d'extrême droite. Le 13 août 2001, A. a actionné X. devant le Tribunal des prud'hommes du canton de Genève. Statuant par arrêt du 9 février 2004 sur appel de X. et appel incident de A., la Cour d'appel de la juridiction des prud'hommes a condamné X. à payer à A. différentes sommes. X. (la défenderesse) interjette un recours en réforme au Tribunal fédéral, concluant à l'annulation de l'arrêt entrepris en tant qu'il la condamne à payer à A. une indemnité pour tort moral. Parallèlement à ses conclusions tendant au rejet du recours principal, A. (le demandeur) forme un recours joint dans lequel il requiert l'annulation de l'arrêt entrepris en tant qu'il le déboute de ses conclusions relatives au caractère abusif du congé. X. conclut au rejet du recours joint dans la mesure où il est recevable. Le Tribunal fédéral a rejeté le recours joint et partiellement admis le recours principal.

Erwägungen

Extrait des considérants:

4.

4.1 Selon le principe posé à l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Ce droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). En particulier, l'art. 336 al. 1 let. a CO qualifie d'abusif le congé donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de

l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise. Cette disposition vise le congé discriminatoire, fondé par exemple sur la race, la nationalité, l'âge, l'homosexualité, les antécédents judiciaires ou encore la maladie, la séropositivité (ATF 127 III 86 consid. 2a), ainsi que la religion (REHBINDER/ PORTMANN, Commentaire bâlois, n. 5 ad art. 336 CO; FAVRE/Munoz/ Tobler, Le contrat de travail, Code annoté, Lausanne 2001, n. 1.15 ad art. 336 CO). L'application de l'art. 336 al. 1 let. a CO suppose premièrement que le congé ait été donné pour un motif inhérent à la personnalité de la personne congédiée et, deuxièmement, que ce motif n'ait pas de lien avec le rapport de travail ou ne porte pas sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (ATF 127 III 86 consid. 2a). Par ailleurs, aux termes de l'art. 336 al. 1 let. b CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie en raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise. Ce motif justificatif concerne notamment les travailleurs qui ont un devoir de fidélité accru, à savoir les employés des "Tendenzbetriebe", terme par lequel on désigne les entreprises dont le but n'est pas essentiellement lucratif et qui exercent une activité à caractère spirituel ou intellectuel, c'est-à-dire politique, confessionnel, syndical, scientifique, artistique, caritatif ou similaire. La personne qui conclut un contrat de travail avec une telle entreprise accepte un devoir de fidélité plus exigeant; même en dehors de son activité professionnelle, elle doit éviter tout comportement qui pourrait nuire à l'image souhaitée par l'entreprise (ZOSS, La résiliation abusive du contrat de travail, Etude des articles 336 à 336b CO, thèse Lausanne 1997, p. 192; cf. également AUBERT, Commentaire romand, n. 5 ad art. 336 CO; STAEHELIN/VISCHER, Commentaire zurichois, n. 20 ad art. 336 CO). Les motifs de la résiliation relèvent du fait et, partant, lient le Tribunal fédéral saisi d'un recours en réforme (art. 63 al. 2 OJ; ATF 127 III 86 consid. 2a; ATF 115 II 484 consid. 2b p. 486). De même, l'incidence respective des divers motifs de résiliation en concours est une question qui relève de la causalité naturelle (arrêt 4C.87/1993 du 11 novembre 1993, publié in SJ 1995 p. 798, consid. 2c) et, par conséquent, du fait (ATF 129 V 177 consid. 3.1), de sorte qu'elle ne peut

pas être revue dans le cadre d'un recours en réforme (ATF 128 III 22 consid. 2d p. 25, ATF 128 III 180 consid. 2d p. 184). En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif (ATF 123 III 246 consid. 4b). En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau.

Elle constitue, en définitive, une forme de "preuve par indices". De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (arrêt 4C.27/1992 du 30 juin 1992, publié in SJ 1993 p. 360, consid. 3a, confirmé in arrêt 4C.262/2003 du 4 novembre 2003, consid. 3.2; arrêt 4C.121/2001 du 16 octobre 2001, consid. 3b).

4.2 En l'espèce, l'instruction de la cause a établi que le réel motif du congé signifié au demandeur le 31 mai 2001 résidait dans le fait que celui-ci apparaissait comme l'un des responsables de l'Eglise Z. Les juges cantonaux ont relevé que la religion faisait partie des traits de la personnalité au sens de l'art. 336 al. 1 let. a CO mais que le licenciement décidé par la défenderesse au motif des liens du demandeur avec le mouvement W. devait être essentiellement apprécié au regard de l'art. 336 al. 1 let. b CO. Après avoir rappelé que les libertés de conscience et de croyance (art. 15 Cst.), d'opinion (art. 16 Cst.), d'association (art. 23 Cst.) et syndicale (art. 28 Cst.) figuraient au nombre des droits constitutionnels au sens de cette disposition, ils ont retenu en substance qu'à teneur de ses statuts, la défenderesse se déclarait indépendante en matière politique mais qu'elle avait néanmoins exposé entretenir des rapports étroits, au niveau de sa direction, avec le parti socialiste. Les juges cantonaux ont estimé que, de ce fait, la défenderesse pouvait légitimement s'opposer à ce que ses collaborateurs, notamment ses secrétaires syndicaux ou ses juristes occupant des postes relativement élevés au sein de la hiérarchie, entretiennent des liens étroits avec des partis politiques réputés de droite. En l'espèce, des responsabilités assumées au sein du mouvement W., très opposé aux systèmes communistes ou collectivistes et favorable aux idées capitalistes,

pouvaient être tenues pour incompatibles avec les orientations du syndicat, la même réflexion valant pour le mandat qu'assumait le demandeur en tant qu'administrateur d'une société anonyme au capital de 1'000'000 fr. entièrement libéré. Les juges cantonaux sont ainsi parvenus à la conclusion que la résiliation signifiée le 31 mai 2001 se fondait sur des motifs justificatifs légitimes au sens de l'art. 336 al. 1 let. b CO et qu'en conséquence, aucune indemnité ne pouvait être allouée au demandeur de ce chef. Le raisonnement de la cour cantonale ne viole en rien les art. 8 CC et 336 CO. En effet, contrairement à ce que soutient le demandeur, celle-ci n'a pas renversé le fardeau de la preuve. Par ailleurs, procédant à une appréciation des preuves, qui ne peut être revue dans le cadre d'un recours en réforme, elle a retenu que le demandeur avait conservé, même après 1994, des liens avec la secte W. et en a tiré les conclusions qui s'imposaient compte tenu des principes applicables en la matière (cf. consid. 4.1). (...)

5. (...)

5.1 Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. Dans une certaine mesure, cette obligation perdure au-delà de la fin des rapports de travail (cf. STAEHELIN/VISCHER, op. cit., n. 11 ad art. 328 CO; STREIFF/ VON KAENEL, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5e éd., Zurich 1992, n. 21 ad art. 328 CO). Le salarié victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à cette disposition du fait de son employeur ou des auxiliaires de celui-ci peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO (art. 97 al. 1, 101 al. 1 et 99 al. 3 CO; cf. ATF 125 III 70 consid. 3a p. 74). Cette disposition prévoit que celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. L'ampleur de la réparation morale dépend avant tout de la gravité des souffrances physiques ou psychiques consécutives à l'atteinte subie par la victime et de la possibilité d'adoucir sensiblement, par le versement d'une somme d'argent, la douleur morale qui en résulte (ATF 129 IV 22 consid. 7.2 p. 36; ATF 125 III 269 consid. 2a p. 273). N'importe quelle atteinte légère à la réputation professionnelle, économique ou sociale d'une personne ne justifie pas une réparation (ATF 125 III

70 consid. 3a p. 75). En raison de sa nature, l'indemnité pour tort moral, qui est destinée à réparer un dommage qui ne peut que difficilement être

BGE 130 III 699 S. 705

réduit à une simple somme d'argent, échappe à toute fixation selon des critères mathématiques, de sorte que son évaluation en chiffres ne saurait excéder certaines limites; l'indemnité allouée doit toutefois être équitable (ATF 129 IV 22 consid. 7.2 p. 36). La fixation de l'indemnité pour tort moral est une question d'application du droit fédéral, que le Tribunal fédéral examine donc librement. Dans la mesure où celle-ci relève pour une part importante de l'appréciation des circonstances, le Tribunal fédéral intervient avec retenue, notamment si l'autorité cantonale a mésusé de son pouvoir d'appréciation en se fondant sur des considérations étrangères à la disposition applicable, en omettant de tenir compte d'éléments pertinents ou encore en fixant une indemnité inéquitable parce que manifestement trop faible ou trop élevée; cependant, comme il s'agit d'une question d'équité - et non pas d'une question d'appréciation au sens strict, qui limiterait son pouvoir d'examen à l'abus ou à l'excès du pouvoir d'appréciation -, le Tribunal fédéral examine librement si la somme allouée tient suffisamment compte de la gravité de l'atteinte ou si elle est disproportionnée par rapport à l'intensité des souffrances morales causées à la victime (cf. ATF 129 IV 22 consid. 7.2 p. 37; ATF 125 III 269 consid. 2a p. 273 s.). S'agissant du montant alloué en réparation du tort moral, toute comparaison avec d'autres affaires doit intervenir avec prudence, puisque le tort moral touche aux sentiments d'une personne déterminée dans une situation donnée et que chacun réagit différemment face au malheur qui le frappe. Cela étant, une comparaison n'est pas dépourvue d'intérêt et peut être, suivant les circonstances, un élément utile d'orientation (arrêt 6S.334/2003 du 10 octobre 2003, consid. 5.2).

5.2 Selon les constatations cantonales, la défenderesse n'était pas autorisée à évoquer les raisons - au demeurant suffisantes - de se séparer du demandeur devant l'ensemble des collaborateurs. Ce faisant, elle l'a stigmatisé à l'égard du personnel comme un dirigeant de la secte W., les responsables du syndicat le frappant d'ostracisme en invitant les collaborateurs à éviter désormais tout contact avec lui. Peu importe que les personnes présentes le 31 mai 2001 aient été priées de garder confidentielles les informations qui leur avaient été communiquées, puisque plus de vingt employés avaient participé à la réunion et qu'il était donc évident que les

BGE 130 III 699 S. 706

renseignements donnés, joints à la mesure d'isolement décidée, allaient être diffusés et commentés. La cour cantonale a estimé que l'atteinte sérieuse portée à la personnalité du demandeur dépassait ainsi la mesure des désagréments inhérents à tout licenciement. Les juges cantonaux ont en outre retenu qu'il y avait plus, dès lors qu'en décembre 2001, le secrétaire général de la défenderesse n'avait pas hésité à se confier à un représentant de C., lui communiquant un historique détaillé des circonstances de la résiliation et présentant le demandeur sous un jour très négatif, l'accusant de pratiquer "l'entrisme" et d'avoir voulu infiltrer le syndicat, ce qui n'avait jamais été établi, les services rendus par le demandeur ayant au contraire suscité la satisfaction. Ils ont estimé que cette seconde attaque portée inutilement à la personnalité du demandeur par la voie de la presse, dans un article de trois pages largement diffusé où le secrétaire général n'avait eu aucun égard envers son ancien collaborateur, tout en sachant que celui-ci venait d'obtenir son brevet d'avocat et voulait s'établir à son compte, s'avérait particulièrement grave. On ne voit pas dans ce raisonnement que la cour cantonale ait méconnu le droit fédéral. Force est en effet d'admettre que, par les faits susmentionnés, la défenderesse a porté atteinte à la personnalité du demandeur, en violation des obligations découlant de l'art. 328 CO. Elle a en effet nui à la

considération non seulement sociale dont celui-ci bénéficiait auprès de ses anciens collègues - avec lesquels il avait entretenu de bons rapports -, mais encore professionnelle, à un moment où il importait que celle-ci soit intacte, dans la mesure où le demandeur projetait de s'installer à son compte. En conséquence, le demandeur a indéniablement droit à une indemnité pour tort moral en vertu de l'art. 49 CO. (...)