

au Palais des Nations: militants, médias, chercheurs, experts, institutions, communiant dans des bonnes causes qui ont à la fois le premier et le dernier mot. Autre «40°»: «Webster University» a ouvert un campus à Bellevue il y a quarante ans, et une table ronde «Resilience in the workplace» (bref, le rebond après «burn-out»... voir aussi fer-ge.ch le 6 crt) marquait le coup. On y a

appris que, face à l'automatisation, les jeunes disent «numérisez vite notre job... il est ringard... je peux passer à autre chose»; les vieux disent «pas touche à mon job... rien de ce que je fais ne peut se passer de moi»; mais que ceux à mi-carrière ne pourront survivre qu'en réinventant leur job à travers le processus de numérisation. Quant à l'équilibre entre stress des premiers de classe et

planque pour tire-au-flancs, n'est-il pas une vue de l'esprit des patrons? En période de chômage, ceux qui sont dehors trouveront toujours excessifs les privilèges de ceux qui sont dedans... lesquels jugeront toujours étriquées les concessions qui leur sont faites. ■

Boris Engelson

CAS PRATIQUE

SOCIÉTÉ SUISSE DES EMPLOYÉS DE COMMERCE – Secrétariat romand – YVERDON-LES-BAINS – INFO@SECSUISSE.CH – FACEBOOK.COM/SECSUISSE – TÉL.: 032 721 21 37

■ CONGÉ DE REPRÉSAILLES

Le choix du motif à invoquer n'est pas anodin

Emile a été engagé en 2011, dans le cadre d'une mesure de réintégration. La collaboration a bien débuté, mais les rapports de travail se sont rapidement détériorés, car le chef d'équipe a adopté un comportement inadéquat à l'égard de plusieurs collaborateurs, dont Emile, qui consistait à montrer sa supériorité, à intimider et à donner des ordres contradictoires. Emile a beaucoup souffert de cette situation. Sa santé s'est dégradée au point qu'il a été victime d'une dépression sévère, engendrant une incapacité totale de travailler.

Après quelques mois de maladie, Emile a eu l'occasion de s'entretenir avec l'administrateur-délégué de la société, auprès duquel il s'est plaint d'une violation du droit au respect de sa personnalité. La responsable des RH a dès lors proposé une médiation entre Emile et son chef d'équipe, qui finalement n'a jamais eu lieu. En revanche, le chef d'équipe a été sommé de changer de comportement. Emile a quant à lui été licencié pour raison de «réorganisation du service et motif économique». Emile s'est opposé au licenciement, en invoquant que le motif n'était qu'un prétexte et que le réel motif était en fait qu'il avait fait valoir de bonne foi des prétentions, en exigeant le respect de sa personnalité.

Chercher le vrai motif

Deux mois avant le licenciement d'Emile, un stagiaire a été engagé pour une mission temporaire. L'employeur a rapidement conclu avec lui un contrat de durée indéterminée. Tout porte dès lors à croire que l'employeur avait déjà, au moment de licencier Emile, l'intention d'engager le stagiaire pour le remplacer. Le Tribunal fédéral constate par ailleurs qu'à aucun moment, l'employeur n'a fait référence à des difficultés financières qui l'auraient obligé à licencier du personnel.

Emile affirme donc que les motifs invoqués par l'employeur, à savoir la restructuration du service

et les raisons économiques, n'étaient pas les motifs réels du congé et qu'en réalité ceux-ci résidaient dans le fait qu'il s'était plaint de violations du droit au respect de sa personnalité.

Et si l'employeur voulait éviter une situation gênante?

Le licenciement est abusif s'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Il pourrait par exemple s'agir du cas où l'employé se plaindrait, comme Emile, d'une atteinte à sa personnalité et à sa santé et qu'il sollicite la protection de l'employeur. Les prétentions de l'employé doivent toutefois avoir joué un rôle déterminant dans la décision de l'employeur de licencier.

Dans le cas présent, les motifs économiques n'ont pu être établis. Le Tribunal, en les écartant, a dès lors retenu les raisons invoquées par Emile, ce qui rend le licenciement abusif.

Une indemnité. Mais laquelle?

Pour déterminer le montant d'une indemnité prononcée en cas de licenciement pour motif abusif, le juge doit se fonder, entre autres éléments, sur la gravité de la faute de l'employeur, sur l'éventuelle faute concomitante de l'employé, sur l'âge de ce dernier, sa situation au sein de l'entreprise, sa position sociale et la situation du marché du travail.

Le juge tiendra aussi compte des effets économiques du licenciement, sur les deux parties. Il conviendra enfin d'observer si l'employeur a permis à l'employé de s'exprimer sur les motifs réels ayant conduit au licenciement, et si, ayant connaissance des querelles au sein de l'entreprise, il a pris diverses mesures pour protéger la personnalité de ses employés. Le montant de l'indemnité sera ensuite fixé en équité, en tenant compte de ces critères.

En l'espèce, le Tribunal a retenu qu'il s'agissait d'un congé-représailles, donc abusif. Par contre, il a relevé que l'employeur avait engagé Emile alors qu'il avait 55 ans et qu'il se trouvait en situation de réintégration professionnelle. Le Tribunal retient aussi que l'employeur a essayé de prendre certaines mesures pour remédier au conflit opposant Emile à son supérieur hiérarchique. Enfin, le juge constate que la longue absence d'un employé peut poser un problème d'organisation à une entreprise.

En conclusion, l'employeur était «presque» dans son droit. Il aurait toutefois dû motiver le congé en faisant valoir son besoin de disposer d'un collaborateur pouvant occuper son poste à 100%. Le juge fixe en conséquence l'indemnité pour congé abusif à deux mois de salaire. ■

Nicole de Cerjat

Société suisse des employés de commerce / Service juridique
Ruelle Vauthier 10 - 1400 Yverdon-les-Bains
Tél.: 032 721 21 56