

Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4C.388/2006 /ech

Arrêt du 30 janvier 2007
Ire Cour de droit civil

Composition
MM. et Mme les Juges Corboz, Président, Klett et Kolly.
Greffière: Mme Godat Zimmermann.

Parties
X. _____,
demanderesse et recourante, représentée par
Me Laurent Damond,

contre

Y. _____,
défendeur et intimé, représenté par Me Olivier Subilia.

Objet
contrat de travail; congé abusif,

recours en réforme contre l'arrêt de la Chambre des recours du Tribunal cantonal du canton de Vaud
du 3 octobre 2006.

Faits :

A.
Dès le 1er septembre 1992, Y. _____ a engagé X. _____, née le 7 décembre 1942, en qualité
de responsable du secrétariat administratif.

A. _____ est la société d'assurances à laquelle Y. _____ est affilié pour la prévoyance
professionnelle de ses collaborateurs. Par lettre du 13 août 2004, cette compagnie a informé
Y. _____ que l'ordonnance sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité
(OPP 2) avait été modifiée afin d'assurer la coordination avec la réglementation AVS et qu'ainsi l'âge
de la retraite pour les femmes était fixé à 64 ans à partir du 1er janvier 2005. Une notice sur les
répercussions de ce changement sur l'offre d'assurance selon la LPP accompagnait ce courrier. Il
était précisé que l'offre d'adaptation des contrats d'assurance faite à Y. _____ était valable
jusqu'au 30 octobre 2004.

A la suite de modifications d'une loi vaudoise, entrées en vigueur le 1er juillet 2004, la Communauté
interprofessionnelle Z. _____ a imposé à Y. _____ des exigences accrues en matière de
contacts avec la clientèle. Le 27 août 2004, B. _____, directeur de Y. _____, a adressé à
X. _____ une lettre qui comportait les passages suivants:

«Il est donc de rigueur que les collaborateurs adoptent, avec effet immédiat, une attitude
respectueuse et professionnelle tout en jouant la carte du sourire dans l'environnement de
Y. _____. Pour ce faire, l'accent doit être mis sur le service à la clientèle, l'accueil personnalisé ou
téléphonique, la collégialité, la complémentarité et un excellent climat de travail. D'ores et déjà, il est
important de prendre note qu'aucun écart à ses directives ne sera toléré, faute de quoi la Direction
devra prendre les décisions qui s'imposent.»

Par courrier du 27 septembre 2004, Y. _____ a résilié pour le 31 décembre 2004 le contrat de
travail le liant à X. _____. L'employeur faisait valoir que cette dernière n'avait pas respecté les
conditions posées dans la communication du 27 août 2004.

Le 3 novembre 2004, A. _____ a informé Y. _____ que les femmes qui exerçaient une activité
lucrative au-delà de l'âge de 62 ans continuaient à être assurées en prévoyance professionnelle; elle
priait l'employeur de lui communiquer les intentions de X. _____, qui devait atteindre l'âge de 62

ans le 7 décembre 2004. Y. _____ a avisé l'institution de prévoyance que l'employée cesserait son activité lucrative au 31 décembre 2004.

Le 14 décembre 2004, l'employée s'est opposée au congé.

Par lettre du 4 janvier 2005, A. _____ a informé X. _____ du versement d'une rente de vieillesse de 8'047 fr.80, payable trimestriellement, à partir du 1er janvier 2005.

B.

Le 23 juin 2005, X. _____ a ouvert action contre Y. _____. Sa demande tendait notamment à la constatation du caractère abusif de la résiliation du 27 septembre 2004 et à la condamnation du défendeur à lui payer le montant de 30'000 fr., plus intérêts à 5% dès le 31 décembre 2004.

Par jugement du 29 novembre 2005, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a partiellement admis la demande, en ce sens que Y. _____ devait verser à X. _____ le montant de 11'620 fr. à titre d'indemnité pour résiliation abusive, avec intérêts à 5% dès le 24 juin 2005.

Y. _____ a déposé un recours cantonal en nullité et en réforme. Par arrêt du 3 octobre 2006, la Chambre des recours du Tribunal cantonal du canton de Vaud a admis le recours et réformé le jugement attaqué en ce sens que la demande était rejetée.

C.

X. _____ interjette un recours en réforme. A titre principal, elle conclut à ce que Y. _____ lui paie le montant de 11'620 fr., plus intérêts à 5% dès le 24 juin 2005. A titre subsidiaire, elle demande le renvoi de la cause à la cour cantonale pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

Y. _____ propose le rejet du recours.

Le Tribunal fédéral considère en droit:

1.

L'arrêt attaqué a été rendu avant l'entrée en vigueur de la LTF, le 1er janvier 2007. Conformément à l'art. 132 al. 1 LTF, la procédure reste soumise à l'OJ.

1.1 Le recours est interjeté par la partie qui a succombé dans ses conclusions condamnatoires. Par ailleurs, il est dirigé contre une décision finale rendue en dernière instance cantonale par un tribunal supérieur (art. 48 al. 1 OJ) sur une contestation civile dont la valeur litigieuse dépasse le seuil de 8'000 fr. (art. 46 OJ). Comme il a été déposé en temps utile (art. 54 al. 1 OJ) et dans les formes requises (art. 55 OJ), le recours est en principe recevable.

1.2 Le recours en réforme est ouvert pour violation du droit fédéral (art. 43 al. 1 OJ). Il ne permet en revanche pas d'invoquer la violation directe d'un droit de rang constitutionnel (art. 43 al. 1 2e phrase OJ), ni la violation du droit cantonal (ATF 127 III 248 consid. 2c et les arrêts cités).

Saisi d'un tel recours, le Tribunal fédéral conduit son raisonnement juridique sur la base des faits contenus dans la décision attaquée, à moins que des dispositions fédérales en matière de preuve n'aient été violées, qu'il faille rectifier des constatations reposant sur une inadvertance manifeste (art. 63 al. 2 OJ) ou compléter les constatations de l'autorité cantonale parce que celle-ci n'a pas tenu compte de faits pertinents, régulièrement allégués et clairement établis (art. 64 OJ; ATF 130 III 102 consid. 2.2. p. 106, 136 consid. 1.4. p. 140; 127 III 248 consid. 2c).

Dans la mesure où la partie recourante présente un état de fait qui s'écarte de celui contenu dans la décision attaquée, sans se prévaloir avec précision de l'une des exceptions qui viennent d'être rappelées, il n'est pas possible d'en tenir compte (ATF 127 III 248 consid. 2c). Il ne peut être présenté de griefs contre les constatations de fait, ni de faits ou de moyens de preuve nouveaux (art. 55 al. 1 let. c OJ). Le recours en réforme n'est donc pas ouvert pour remettre en cause l'appréciation des preuves et les constatations de fait qui en découlent (ATF 130 III 136 consid. 1.4 p. 140; 128 III 271 consid. 2b/aa p. 277; 127 III 248 consid. 2c p. 252).

1.3 Au surplus, la juridiction de réforme ne peut aller au-delà des conclusions des parties; en revanche, elle n'est liée ni par les motifs développés dans les écritures (art. 63 al. 1 OJ; ATF 128 III 411 consid. 3.2.2 p. 415), ni par l'argumentation juridique suivie par la cour cantonale (art. 63 al. 3 OJ; ATF 130 III 136 consid. 1.4 p. 140; 128 III 22 consid. 2e/cc; 127 III 248 consid. 2c; 126 III 59 consid. 2a).

2.

Selon l'arrêt attaqué, le comportement reproché à l'employeur ne réalise pas les conditions d'un congé abusif au sens de l'art. 336 al. 1 let. c CO. La cour cantonale nie en effet que le versement de

cotisations ordinaires de prévoyance professionnelle, au même taux que précédemment, constitue une prétention juridique résultant du contrat de travail.

De surcroît, la Chambre des recours ne considère pas comme un prétexte le motif de congé invoqué par le défendeur, soit le non-respect par la demanderesse des nouvelles exigences en matière de contacts avec la clientèle. Comme l'application de l'art. 336 al. 1 let. c CO suppose que le congé soit exclusivement dicté par la volonté d'échapper à des prétentions juridiques de l'autre partie, l'existence d'un autre motif de congé, réel, suffit ainsi à exclure d'emblée une résiliation abusive selon la disposition précitée.

Enfin, la cour cantonale est d'avis que le congé litigieux ne peut être qualifié d'abusif pour un autre motif.

3.

Dans un premier moyen, la demanderesse reproche aux juges vaudois d'avoir refusé de considérer comme abusif au sens de l'art. 336 al. 1 let. c CO le congé signifié par le défendeur en date du 27 septembre 2004. A lire le recours, l'employeur, en résiliant le contrat de travail, cherchait à se soustraire à l'obligation de payer pendant une année supplémentaire des cotisations de prévoyance professionnelle à un taux important, plus élevé du reste que celui applicable à la personne plus jeune qui a remplacé la demanderesse; or, même si elles ne profitent pas directement au travailleur, les cotisations augmentent le capital à distribuer sous forme de rentes à l'âge de la retraite.

3.1 Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336ss CO). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive. Cette liste n'est toutefois pas exhaustive et un abus du droit de mettre un terme au contrat de travail peut également se rencontrer dans d'autres situations, qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés à l'art. 336 CO (ATF 132 III 115 consid. 2.1 p. 116/117; 131 III 535 consid. 4.1 et 4.2 p. 537/538). Il appartient à la personne licenciée d'apporter la preuve du caractère abusif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1 p. 703; 123 III 246 consid. 4b p. 252 et les références).

Aux termes de l'art. 336 al. 1 let. c CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail. En soi, toute résiliation empêche la naissance de prétentions juridiques relevant du contrat de travail. Comme l'intention du législateur n'était certainement pas de rendre abusif n'importe quel congé, il faut admettre que l'art. 336 al. 1 let. c CO protège le travailleur contre une résiliation qui tend à le priver d'une prestation contractuelle particulière dont l'exécution est liée à un moment déterminé des rapports de travail (Streiff/von Kaenel, *Arbeitsvertrag*, 6e éd., n. 7 ad art. 336 CO, p. 682; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, *Commentaire du contrat de travail*, 3e éd., p. 253). Cette prétention peut reposer sur le contrat ou sur la loi (Marie-Gisèle Zoss, *La résiliation abusive du contrat de travail*, thèse Lausanne 1996, p. 196; Denis Humbert, *Der neue Kündigungsschutz im Arbeitsrecht*, thèse Zurich 1990, p. 85). Il s'agira par exemple d'une gratification, d'une indemnité à raison de longs rapports de travail, d'une prime de fidélité, du versement rétroactif du renchérissement (Streiff/von Kaenel, *op. cit.*, n. 7 ad art. 336 CO, p. 682; Frank Vischer, *Der Arbeitsvertrag*, 3e éd., in *SPR VII/4*, p. 241; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, *op. cit.*, p. 253; Gabriel Aubert, *Commentaire romand*, n. 6 ad art. 336 CO; Staehelin, *Zürcher Kommentar*, n. 22 ad art. 336 CO; Zoss, *op. cit.*, p. 196; Rehbindler, *Berner Kommentar*, n. 5 ad art. 336 CO; Humbert, *op. cit.*, p. 85).

L'art. 336 al. 1 let. c CO peut-il concerner également des prétentions en rapport avec la prévoyance professionnelle? D'aucuns se bornent à relever que cette disposition s'applique «dans une certaine mesure» aux obligations liées au deuxième pilier (Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, *op. cit.*, p. 253). D'autres auteurs qualifient d'abusif le congé visant à faire obstacle à la naissance de prestations de prévoyance professionnelle (Vischer, *op. cit.*, p. 241; Roland Bersier, *La résiliation abusive du contrat de travail*, in *SJZ 89/1993*, p. 316), comme des prestations de libre passage plus importantes selon le règlement en la matière (Humbert, *op. cit.*, p. 85). Pour sa part, Zoss relève que la part patronale des cotisations au deuxième pilier ne bénéficie qu'indirectement au travailleur puisqu'elle est versée en sa faveur auprès d'une institution de prévoyance; elle estime néanmoins que les cotisations doivent être incluses dans les prétentions juridiques découlant du contrat de travail interprétées largement (*op. cit.*, note de pied 463, p. 196). Dans cette optique, l'augmentation des charges de prévoyance professionnelle liée à un changement de classe d'âge (cf. art. 16 LPP) peut

donner lieu à l'application de l'art. 336 al. 1 let. c CO

(Zoss, op. cit., p. 196; Richard Barbey, Les congés abusifs selon l'art. 336 al. 1 CO, in Journée 1993 de droit du travail et de la sécurité sociale, p. 86; Humbert, op. cit., p. 85). Par ailleurs, lors des débats au Conseil national, le rapporteur de langue française a expressément cité cette hypothèse pour justifier l'introduction de l'art. 336 al. 1 let. c CO (BO/CN 1987, p. 1261 et BO/CN 1988, p. 2).

3.2 En l'espèce, il ressort des constatations cantonales que si la demanderesse avait continué de travailler pour le défendeur au-delà du 31 décembre 2004, son avoir de vieillesse aurait augmenté, ce qui aurait conduit à une rente plus élevée le moment venu. En revanche, l'employée, qui avait déjà atteint le taux de conversion plein de 7,2% (cf. art. 14 LPP), n'aurait pas changé de classe d'âge et le taux de cotisation serait resté le même; le capital de vieillesse aurait été augmenté de manière normale, sans bonifications.

C'est dire qu'en tout état de cause, la prétention dont la demanderesse est censée avoir été privée - une rente LPP plus importante - ne revêt aucun caractère particulier. De même que l'employeur aurait continué de payer le salaire en cas de maintien des rapports de travail, de même aurait-il poursuivi le versement, sans modification, de la part patronale des cotisations de prévoyance professionnelle de la travailleuse. Au 1er janvier 2005, la demanderesse n'aurait ainsi vu naître aucune prétention spéciale résultant du contrat de travail, même si l'on interprète cette notion de manière large.

Il s'ensuit que la résiliation signifiée pour le 31 décembre 2004 n'a empêché la naissance d'aucune prétention juridique au sens de l'art. 336 al. 1 let. c CO, de sorte que le cas de figure dénoncé par la travailleuse ne correspond pas à la situation visée par cette disposition. Contrairement à l'opinion de la demanderesse, la cour cantonale n'a pas violé le droit fédéral sur ce point.

4.

Dans un deuxième moyen, la demanderesse critique le sens donné par la Chambre des recours au mot «seulement» figurant à l'art. 336 al. 1 let. c CO. Elle fait également valoir que le motif de congé invoqué par l'employeur n'était qu'un prétexte.

4.1 L'interprétation - littérale ou non - de l'adverbe «seulement» ajouté à l'art. 336 al. 1 let. c CO à la fin des débats parlementaires fait l'objet d'une controverse doctrinale (sur cette question: Vischer, op. cit., p. 242; Streiff/von Kaenel, op. cit., n. 7 ad art. 336 CO, p. 682; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, op. cit., p. 253; Rehbindler/Portmann, Basler Kommentar, n. 12 ad art. 336 CO; Duc /Subilia, Commentaire du contrat individuel de travail, p. 406/407; Zoss, op. cit., p. 198/199; Rehbindler, op. cit., n. 5 ad art. 336 CO; Humbert, op. cit., p. 86; cf. également BO/CN 1985, p. 1126ss, 1987, p. 1260ss, 1988, p. 2; BO/CE 1987, p. 345ss, p. 610ss, 1988, p. 57).

En l'espèce, il n'est pas nécessaire de se prononcer sur cette question. Comme on l'a vu, le congé n'a de toute manière pas empêché la naissance d'une prétention au sens de l'art. 336 al. 1 let. c CO. Point n'est dès lors besoin d'examiner si l'existence d'un autre motif de congé à côté de celui envisagé à l'art. 336 al. 1 let. c CO exclut l'application de cette disposition, comme la cour cantonale l'a reconnu.

4.2 Cela étant, il convient de se demander, à l'instar de la Chambre des recours, si le congé notifié le 27 septembre 2004 n'est pas abusif sous l'angle de l'art. 2 CC, indépendamment des cas énumérés à l'art. 336 CO.

A cet égard, la cour cantonale a tenu pour réel le motif de congé avancé par l'employeur pour justifier le licenciement, soit le non-respect des nouvelles directives en matière de contacts avec la clientèle. Il s'agit là d'une constatation de fait qui lie le Tribunal fédéral en instance de réforme (cf. ATF 130 III 699 consid. 4.1 p. 702). Les critiques que la demanderesse développe sur ce point sont par conséquent irrecevables. C'est le lieu d'observer qu'en lui-même, le motif de résiliation invoqué n'est pas abusif.

Au surplus, aucun des éléments figurant dans l'état de fait cantonal ne laisse apparaître le congé comme abusif pour une autre raison. Certes, dans un arrêt récent, le Tribunal fédéral a admis le caractère abusif du licenciement d'un employé âgé de 63 ans. L'âge du travailleur ne constituait toutefois pas à lui seul un motif de congé abusif, mais était pris en compte en rapport avec d'autres facteurs; l'employeur avait agi de manière abusive en licenciant un travailleur, quelques mois avant sa retraite, après 44 années de bons et loyaux services, alors que le fonctionnement de l'entreprise ne commandait pas une telle mesure et qu'une solution socialement plus supportable pour l'intéressé n'avait pas été recherchée (ATF 132 III 115 consid. 5 p. 120ss). La situation n'est pas comparable dans le cas particulier. En effet, la fin des rapports de travail coïncide avec la mise à la retraite de la demanderesse, qui avait déjà atteint 62 ans, âge déterminant selon les règles de prévoyance professionnelle alors applicables, et perçoit une retraite pleine depuis le 1er janvier 2005. De plus, il

n'y a pas trace en l'espèce des autres éléments jugés déterminants dans l'arrêt précité.

Enfin, lorsqu'elle prétend que le défendeur l'a licenciée afin de payer des cotisations de prévoyance professionnelle moins élevées, la demanderesse se fonde, en tout état de cause, sur une constatation qui ne ressort pas de l'arrêt attaqué. En effet, la cour cantonale ne retient nulle part que le poste de l'employée du secrétariat a été repourvu et que la personne qui l'occuperait serait âgée de moins de 55 ans (cf. art. 16 LPP). Quelle que soit la valeur de l'argument, le moyen se révèle de toute façon irrecevable (cf. consid. 1.2 ci-dessus).

5.

Sur le vu de ce qui précède, le recours sera rejeté dans la mesure où il est recevable.

6.

Comme la valeur litigieuse, représentant la prétention de la demanderesse à l'ouverture de l'action (ATF 115 II 30 consid. 5b p. 41), ne dépasse pas 30'000 fr., la procédure est gratuite (art. 343 al. 2 et 3 CO).

Au surplus, la demanderesse, qui succombe, versera des dépens au défendeur (art. 159 al. 1 OJ).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce:

1.

Le recours est rejeté dans la mesure où il est recevable.

2.

Il n'est pas perçu de frais judiciaires.

3.

La demanderesse versera au défendeur une indemnité de 2'500 fr. à titre de dépens.

4.

Le présent arrêt est communiqué en copie aux mandataires des parties et à la Chambre des recours du Tribunal cantonal du canton de Vaud.

Lausanne, le 30 janvier 2007

Au nom de la Ire Cour de droit civil
du Tribunal fédéral suisse

Le Président: La Greffière: