

Licencier un collaborateur atteint psychiquement sans avoir évalué sa demande de changer de lieu de travail est abusif

Intéressant arrêt du 19 février 2014 Tribunal fédéral (4A_2/2014) qui rappelle le devoir de l'employeur de protéger et respecter la personnalité du travailleur (art. 328 CO), avec comme corollaire en cas de violation dans le cadre d'une procédure de licenciement le congé abusif retenu.

Il s'agit d'un employé ayant travaillé au service d'un employeur actif dans le commerce alimentaire et ayant de nombreux magasins dans la région. Le travailleur a d'abord été engagé par B SA au près duquel il a travaillé 3 ans. Il a par la suite travaillé pendant plus de 10 ans auprès de A SA, nouvel employeur qui a racheté B SA peu après. Ayant été promu au poste de chef de rayon, l'employé, confronté à des problèmes de santé, a exprimé le souhait d'être déchargé de cette responsabilité tout en demeurant employé au même rayon. Son employeur l'a entendu et lui a proposé soit de rester comme employé dans le même magasin, soit de travailler dans un autre magasin de la région. C'est cette deuxième solution qu'a choisie l'employé. A SA lui a ainsi fait un nouveau contrat d'employé au lieu auquel l'employé avait déjà travaillé par le passé chez B SA. Il n'est pas entré en service quand il aurait dû en fournissant un certificat médical.

Se présente dès lors l'aspect important du dossier : l'absence maladie se prolonge. L'assureur perte de gain maladie fait une expertise qui est confiée à un psychiatre, le trouble dont souffre l'employé étant de nature psychique. Dans son rapport, l'expert a posé le diagnostic d'épisode dépressif de sévère intensité, avec symptômes psychotiques et d'état anxieux de moyenne intensité. Il a retenu que l'activité de vendeur ou employé pouvait raisonnablement être exigée du patient en dehors de sa place de travail antérieure ou actuelle, avec une entière capacité de travail. Selon l'expert, on pouvait espérer une évolution positive avec l'attribution d'une place de travail en dehors des lieux mentionnés.

L'employé n'a pas pu reprendre son activité et a écrit à son employeur pour lui rappeler le contenu du rapport de l'expert. Celui-ci a parallèlement écrit à l'employeur pour attirer son attention sur les conclusions de son expertise. Après avoir répondu qu'elle verrait quelles suites donner aux revendications de l'employé, l'employeuse l'a licencié en respectant le délai ordinaire de congé.

L'employé s'est opposé à ce congé en considérant qu'il était abusif. Si le Tribunal de première instance ne l'a pas suivi, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal a retenu le congé abusif en considérant que l'employeuse avait omis de prendre les mesures adaptées aux conditions de l'exploitation pour protéger notamment la santé de son employé, dans la mesure où les rapports de travail permettaient équitablement de l'exiger d'elle. Le congé était par conséquent jugé abusif parce que contraire au droit de l'employé à la protection de sa personnalité. Elle a ainsi condamné l'employeur au paiement de deux mois de salaire.

Elle a été suivie par le Tribunal fédéral qui relève que, selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; en particulier, il manifeste les égards voulus par sa santé. L'art. 328 al. 2

CO précise que l'employeur doit prendre, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui.

Il appartenait dès lors à l'employeur d'interpeller cet expert sur les raisons pour lesquelles l'employé ne pouvait pas travailler dans ce magasin. En ne le faisant pas et en choisissant plutôt de résilier le contrat de travail, l'employeur n'a pas respecté son obligation de prendre les mesures adaptées aux conditions de l'exploitation pour protéger la santé du travailleur (art. 328 al. 2 CO). Comme il était en mesure d'employer le travailleur dans un autre magasin, on pouvait attendre de lui qu'il prenne en considération son trouble psychique, à tout le moins après s'être renseignée de manière plus approfondie.

Le TF rappelle enfin qu'il incombe à l'employeur de veiller à la santé du travailleur non seulement pendant les rapports de travail, mais aussi lors de leur rupture (ATF 132 II 115).

En conclusion, rappelons qu'il reste possible de licencier un collaborateur suite à des absences non fautives, une fois qu'il n'est plus protégé selon l'art. 336c CO, sans que cela soit considéré comme abusif. Cet arrêt nous montre toutefois que si la maladie de l'employé a un lien avec le travail et surtout avec le devoir de l'employeur de protéger la personnalité et la santé du travailleur, le congé peut être qualifié d'abusif.

DROIT RH

Droit RH – mars 2014