

## LE CONGÉ ABUSIF

### La raison inhérente à la personnalité

**Selon l'art. 336 lit. a du Code des obligations (CO), est notamment 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.**

#### **Raison inhérente à la personnalité de l'autre partie**

Cette notion étant en constante évolution, le législateur a renoncé à la préciser. Elle fait notamment référence au sexe, à l'état civil, à la grossesse, à l'origine, à la race, à la nationalité, à l'âge, aux maladies, aux handicaps, à la religion, à l'orientation sexuelle, aux antécédents judiciaires, etc. La notion est relativement large, mais la possibilité d'invoquer un motif justificatif évite que de nombreux congés soient déclarés abusifs.

#### **Lien avec le rapport de travail**

Le congé donné pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie n'est pas abusif s'il a un lien avec le rapport de travail. Ainsi, le Tribunal fédéral a par exemple eu de nombreuses occasions pour affirmer que le congé donné après le délai de protection (30, 90 ou 180 jours, selon le nombre d'années de service) en raison d'une maladie affectant la capacité de travail n'était pas abusif.

Le Tribunal fédéral a aussi rendu plusieurs arrêts en matière de licenciement pour raisons d'âge. Le congé est admissible s'il est prononcé en raison d'une baisse de performance due à l'âge, mais il serait abusif s'il intervenait uniquement en raison de l'âge, sans que la prestation du travailleur ait donné lieu à des critiques. Il est intéressant de constater que la jurisprudence actuelle accorde beaucoup d'importance au nombre d'années ou de mois restants avant que l'employé atteigne l'âge légal de la retraite. Ainsi, le congé donné après 44 ans de service à un monteur de chauffage à 14 mois de la retraite, de même que le congé donné à un agent d'exploitation après 12 ans de service et à un an de la retraite, ont été jugés abusifs. En revanche, ni le congé donné à un travailleur de 55 ans, actif dans le domaine horloger et ayant 27 ans de service à son compte, ni le congé donné à un collaborateur de 57 ans après 33 années de service, n'ont été abusifs.

#### **Préjudice grave pour le travail dans l'entreprise**

Ce motif justificatif fait notamment référence à une péjoration de l'ambiance dans l'entreprise qui serait due à une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie. Le congé fondé sur des défauts de caractère du travailleur nuisant au travail en commun n'est pas abusif. Cependant, il convient de relever que l'employeur a l'obligation de protéger la personnalité du travailleur (art. 328 CO). Cela implique un devoir d'action pour l'employeur: Il doit d'abord prendre des mesures préventives et concrètes afin de remédier à d'éventuels problèmes entre les collaborateurs, avant de procéder à un éventuel licenciement.

#### **Sanction et procédure**

Un congé abusif est valable et met fin au contrat de travail, mais il peut entraîner l'obligation pour la partie qui l'a prononcé de payer à l'autre partie une indemnité pouvant aller jusqu'à six mois de salaire. Le montant exact est fixé par le juge compte tenu de toutes les circonstances. La partie qui entend demander cette indemnité doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé. Si les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui s'estime victime d'un congé abusif doit faire valoir l'indemnité par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat.