

P R O J E T

GABRIEL AUBERT
DOCTEUR EN DROIT
M.C.L. (GEORGETOWN)

1213 PETIT-LANCY, le 14 mars 1983
19, chemin des Erables

SYNDICAT DU LIVRE ET DU PAPIER
Case postale 317

1211 GENEVE 1

Concerne : Monsieur M. Claude REYMOND

Messieurs,

Vous m'avez demandé d'exprimer un avis sur la validité du congé donné avec effet immédiat, par la Tribune de Genève, à Monsieur Claude REYMOND, président de la sous-commission ouvrière, en date du 4 février 1983. M'ont été soumis : un mémoire de Monsieur Claude REYMOND, du 21 février 1983, ainsi que des pièces numérotées de 1 à 30 et des annexes numérotées de 1 à 6.

J'observe ce qui suit.

I. FAITS

1. Monsieur Claude REYMOND a été engagé par la Tribune de Genève en avril 1973. Il y a effectué des travaux de diverse nature. Depuis 1980, il est employé à la reliure.

Monsieur Claude REYMOND a été élu membre de la sous-commission ouvrière pendant l'exercice 1977/1978. Il en est devenu le président en 1980.

2. En raison, notamment, de la longue période de restructuration traversée par les en-

treprises de cette branche, les relations collectives de travail, à la Tribune de Genève, sont, depuis plusieurs années, caractérisées par des difficultés particulières. Le climat y est parfois très tendu. Monsieur REYMOND a déployé une activité syndicale très intense. La direction de la Tribune lui a, à plusieurs reprises, reproché d'avoir débordé le cadre de ses compétences et d'avoir pris des positions excessives.

3. Parmi les incidents qui se sont produits ces dernières années, j'en relève un. Le 7 février 1980, le Gutenberg publiait un article signé C.R., dans lequel l'invocation, par les entreprises d'imprimerie, de l'article 725 du code des obligations, sur l'avis obligatoire en cas de diminution du capital et d'insolvabilité, était vivement critiquée. Au nombre des entreprises mises en cause se trouvaient non seulement celle de la Tribune, mais aussi celle du Journal de Genève, celle de la Suisse, Studer et Atar. La Tribune a réagi "avec indignation" à cet article, par lettre du 25 avril 1980. Pour elle, l'auteur n'avait pas craint de recourir à des allégations trompeuses et de dépasser la stricte limite de la liberté d'information qui ne lui était par ailleurs pas contestée. Les rapports de confiance qui devaient exister entre l'entreprise et ses collaborateurs, tout particulièrement les délégués du personnel, étaient gravement compromis. La Tribune mettait en garde Monsieur Claude REYMOND, considéré comme l'auteur de l'article. Si le rapport de confiance devait être à nouveau si gravement ébranlé, elle serait contrainte de congédier Monsieur REYMOND. La section genevoise du Syndicat du Livre et du Papier a répondu à la direction de la Tribune de Genève par lettre du 19 mai 1980.

4. En automne 1982, les relations entre la sous-commission ouvrière et la direction de la Tribune se sont de nouveau dégradées, à la suite, en particulier, de la publication, dans le Gutenberg, d'une information concernant le salaire d'auxiliaires féminines employées à des travaux lourds. De nouveau, une lettre de menaces a été adressée à Monsieur REYMOND par la Tribune de Genève, en date du 26 octobre 1982. A la suite d'échanges relativement vifs, le différend a pu être aplani.

5. Le 19 novembre 1982, la direction de la Tribune, compte tenu des difficultés financières rencontrées par l'entreprise, annonçait un programme tendant à alléger les charges de l'entreprise (chômage partiel, licenciements, limitation de l'indemnité de renchérissement). Vu l'inquiétude du personnel, la direction convoqua des réunions afin d'exposer son point de vue aux salariés. Au cours d'une de ces réunions, Monsieur REYMOND a mis en doute, publiquement, l'application effective de la convention collective de travail à l'ensemble du personnel féminin. Il a d'autre part contredit la direction s'agissant des chiffres donnés par elle au sujet du résultat de l'exploitation. Il semble que, comme souvent en la matière, les chiffres articulés se prêtaient mal à la comparaison.

6. Considérant comme inadmissibles les affirmations formulées par Monsieur REYMOND lors de cette assemblée du 2 février 1983, la Tribune de Genève a écrit à ce dernier une lettre comminatoire, en date du 3 février 1983. Elle estimait que les déclarations de Monsieur REYMOND, à ses yeux totalement fausses, avaient pour objectif de discréditer la direction vis-à-vis du personnel et d'essayer de briser le dialogue qu'elle avait instauré.

Elle intimait l'ordre à Monsieur REYMOND de rédiger un démenti et de le porter à la connaissance des collaborateurs présents lors de la séance, afin d'éviter toute fausse interprétation.

Considérant que Monsieur REYMOND ne remplissait pas à satisfaction son rôle de représentant du personnel, elle menaçait de le renvoyer en cas de récidive. Elle menaçait également, toujours en cas de récidive, d'en référer aux organes centraux des parties contractantes.

7. Ce même 3 février 1983, la secrétaire de Monsieur DALIBARD, chef du personnel, a remis en mains propres à Monsieur REYMOND la lettre résumée ci-dessus, en le priant de signer le double à titre d'accusé de réception. Cela se passait devant le guichet du département du personnel. Prenant connaissance de la lettre, Monsieur REYMOND s'est irrité. Selon la version

de la direction, il s'est alors écrié : "Ils sont fous et complètement tarés". Monsieur REYMOND se souvient d'avoir dit : "Ils sont tarés" ou "ils sont complètement tarés". Il n'est pas certain d'avoir déclaré : "Ils sont fous". A ce moment, Monsieur M. DALIBARD, chef du personnel, passait derrière Monsieur REYMOND, sans que celui-ci s'en soit aperçu. Ayant entendu les propos président de la commission du personnel et étant un des signataires de la lettre, il a déclaré prendre acte des propos de Monsieur REYMOND et est rentré dans son bureau.

Monsieur M. DALIBARD, quelques instants plus tard, est ressorti de son bureau, alors que Monsieur REYMOND se trouvait encore dans le secrétariat. Monsieur REYMOND, sans s'excuser, a demandé quand il pourrait discuter de la lettre. Monsieur DALIBARD a indiqué qu'il devait d'abord en référer à l'autre signataire de cette lettre. Il a ajouté qu'il n'en resterait pas là.

8. Après un entretien téléphonique avec le secrétariat de l'ASAG, la direction a décidé de congédier Monsieur REYMOND avec effet immédiat, pour juste motif. Elle a convoqué une réunion de la sous-commission ouvrière, pour le lendemain à 10 heures. Au cours de cette réunion, elle a annoncé sa décision. Monsieur REYMOND a alors proposé de faire des excuses. La direction a refusé de telles excuses, au motif qu'elles étaient tardives.

9. Par lettre du 4 février 1983, la direction de la Tribune a confirmé sa décision de licenciement immédiat. A ses yeux, Monsieur REYMOND avait proféré des injures envers les signataires de la lettre du 3 février. Une collaboration n'était plus possible. Monsieur REYMOND avait attendu trop longtemps pour s'excuser. Les rapports de confiance étaient rompus.

10. A la suite de ce licenciement, les ouvriers de la Tribune se sont mis en grève. Le journal n'a paru que partiellement le 7 février 1983. Il n'a plus paru à partir du 8 février 1983, jusqu'à l'accord intervenu le 10 février 1983.

La Commission de constatation, instituée par la convention collective, a établi que Monsieur REYMOND avait prononcé, en tout cas, les termes : "Ils sont tarés". De plus, selon elle, si de justes motifs de résiliation existaient au sens de l'article 337 CO, la procédure visée à l'article 23, ch. 10, de la convention collective de travail n'était pas applicable.

Aux termes d'un accord en date du 10 février 1983, la S.A. de la Tribune de Genève s'est engagée à reprendre Monsieur Claude REYMOND à son service au cas où la résiliation du contrat, avec effet immédiat, serait déclarée mal fondée par l'autorité judiciaire compétente.

II. EN DROIT

1. Dans le cadre du code des obligations, la protection des travailleurs contre le licenciement est fort limitée. Selon la jurisprudence, il n'est pas exclu qu'un licenciement pour cause d'appartenance ou d'activité syndicales puisse être considéré comme abusif, au sens de l'article 2 du code civil (voir SJ 1981, p. 314). Toutefois, je ne connais pas d'exemple de l'application de cet article 2 CC en la matière.

Selon la volonté du législateur, c'est aux conventions collectives qu'il appartient de développer le droit du licenciement. Selon le message du Conseil fédéral concernant la révision des titres 10ème et 10ème bis du code des obligations, en date du 25 août 1967, "il y a lieu de laisser aux conventions collectives le soin d'étendre cette réglementation à d'autres faits, par exemple à la résiliation pour appartenance à un groupement de travailleurs ou pour exercice d'une activité syndicale" (p. 147). Les conventions collectives renferment en effet des dispositions en la matière (voir F. Vischer, Le contrat de travail, Fribourg 1982, p. 157-158 et 162).

A cet égard, le contrat collectif de travail pour les travailleurs de l'imprimerie suisse est typique. Selon l'article 23, al. 10 de ce texte, l'activité des personnes de confiance du syndicat ou des

membres de la commission d'entreprise ne doit entraîner pour le travailleur concerné aucun préjudice. Le congé ne peut pas lui être donné en rapport avec l'une ou l'autre activité. Un congé pour d'autres motifs doit être discuté au préalable avec la commission d'entreprise, respectivement la personne de confiance. Cette disposition est applicable par analogie pour les membres du comité central, des comités de section, de la commission tarifaire ainsi que pour les percepteurs. Toujours selon ce texte (al. 11 et complément du 1er décembre 1980) en cas de divergence de vues grave, les organes centraux des parties contractantes doivent être informés. Si aucune entente n'est trouvée entre les parties contractantes, le Tribunal arbitral tranche. En d'autres termes, si un membre de la commission d'entreprise ou une personne de confiance reçoit son congé et s'il s'avère que la procédure prévue dans cet article, ainsi que la discussion préalable entre les partenaires sociaux ne permettent pas d'aboutir à un accord, le licenciement peut être attaqué devant le Tribunal arbitral. Les parties s'engageant à faire en sorte que les litiges à ce sujet soient réglés avant l'expiration du délai de congé, il apparaît que le travailleur licencié à tort doit pouvoir continuer son travail à l'expiration de ce délai.

Selon l'article 23, al. 6 de la convention, les personnes de confiance et la commission d'entreprise ont en particulier pour tâche de surveiller l'application du contrat collectif et de participer aux discussions ayant trait, notamment, à la sécurité de l'emploi. La direction informe la commission d'entreprise sur la situation d'entreprise, notamment sur des mesures prévues en matière économique pouvant avoir des répercussions sociales pour les travailleurs.

En outre, selon l'article 6 des statuts de la sous-commission ouvrière de la Tribune de Genève, il n'est pas permis de résilier le contrat d'un ouvrier parce qu'il exerce une activité au sein de la sous-commission du personnel. L'article 7 de ce texte prévoit que, avant toute mesure visant à résilier le contrat de travail d'un membre du personnel ou à envisager un changement de ses conditions, la direction s'engage à en informer la sous-commission ouvrière qui se réunira, afin de faire des propositions pour aboutir à un compromis ou à une autre solution.

2. De ce qui précède, il résulte à tout le moins que les membres de la sous-commission ouvrière bénéficient d'une protection particulière contre le licenciement. L'employeur ne peut pas leur donner congé pour une cause en rapport avec leur activité syndicale. De plus, un licenciement pour toute autre cause doit être discuté au préalable avec la commission d'entreprise. Si un accord n'est pas trouvé, la procédure suit son cours devant les organes centraux des parties contractantes et, le cas échéant, devant le Tribunal arbitral (à Genève, le Tribunal des Prud'hommes, dès lors que la compétence de ce dernier est d'ordre public).

Ces dispositions protectrices ne lient pas seulement les parties à la convention. Constituant des clauses relatives à la fin des contrats individuels de travail entre employeurs et travailleurs intéressés, selon les articles 356, al. 1 CO et 357, al. 1 CO, elles déploient un effet normatif. Les travailleurs peuvent en demander le respect individuellement devant le juge.

A lire le dossier que vous m'avez soumis, force est de constater que la Tribune de Genève a méconnu ces principes. A plusieurs reprises, elle a menacé Monsieur REYMOND de licenciement, pour des motifs touchant étroitement à son activité de militant syndicaliste.

C'est ainsi que, le 25 avril 1980, Monsieur REYMOND s'est vu menacer d'un licenciement à la suite de la publication, par le Gutenberg, d'un texte relatif à l'article 725 CO, attribué au président de la sous-commission ouvrière. De même, le 26 octobre 1982, des menaces de licenciement ont été réitérées, à la suite de la publication, par le Gutenberg, d'un article relatif au travail des auxiliaires féminines. Derechef, le 3 février 1983, des menaces semblables étaient proférées à la suite d'une intervention de Monsieur REYMOND lors d'une assemblée, la veille.

Certes, les activités des militants syndicaux risquent de déplaire gravement à l'employeur. Ce dernier peut en désapprouver totalement le ton et le fond. Il reste que les syndicats jouent un rôle essentiel dans la constitution économique de la Suisse et que l'ordre juridique leur reconnaît d'importantes fonctions.

(voir l'article 34 ter de la constitution fédérale; les articles 356 et ss CO, de même que la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail; F. Gygy, *Wirtschaftsverfassungsrecht*, Berne 1981, p. 170 ss). Sur le plan du droit privé, on admet que le droit des salariés à déployer une activité syndicale découle de l'article 328 CO (SJ 1981, p. 314; A.-L. Saillen, *La protection de la personnalité du travailleur au sens de l'article 328 al. 1 CO*, Lausanne 1981, p. 88-89). Cette protection, on l'a vu, est particulièrement élaborée dans le cadre du contrat collectif de travail de l'imprimerie suisse.

La direction de la Tribune de Genève pouvait sans doute manifester son opposition très nette aux thèses défendues par le président de la sous-commission ouvrière, les membres de cette dernière ou le syndicat. Il apparaît néanmoins que les pressions exercées par elle sur Monsieur REYMOND et les menaces dont elles étaient assorties ne sont pas compatibles, dans leur principe, avec les égards dus à la personnalité des travailleurs et à la liberté syndicale. En cas de divergence de vues grave sur l'activité de Monsieur REYMOND, la direction de la Tribune de Genève devait informer les organes centraux des parties contractantes et, si la discussion préalable entre les partenaires contractuels ne permettait pas d'aboutir à un accord, agir devant le Tribunal arbitral. En proférant des menaces incompatibles avec les procédures prévues par la convention collective, la Tribune de Genève a enfreint cette dernière.

3. A la différence du contrat de mandat, qui suppose des rapports de confiance particuliers (art. 404, al. 1 CO), le contrat de travail ne peut pas être résilié en tout temps. Le délai de congé doit être observé. Une résiliation avec effet immédiat ne peut avoir lieu que pour de justes motifs (art. 337, al. 1 CO). Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337, al. 2 CO). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337, al. 3 CO).

Lorsque se produisent de justes motifs de résiliation, l'employeur qui entend résilier le contrat doit le faire sans tarder. Toutefois, il peut s'accorder un temps de réflexion relativement court. Ce temps de réflexion peut, le cas échéant, durer quelques jours (Vischer, p. 163; ATF 93 II 81 = JT 1968 I 63).

L'existence de justes motifs dépend largement de l'appréciation du juge. Elle est en outre liée à toutes les circonstances de chaque cas particulier. Il est difficile de formuler des règles générales. Les précédents ne peuvent être invoqués qu'en tenant compte de toutes les nuances qui s'imposent (voir A.B. Brunner, Die ausserordentliche Kündigung des Arbeitsvertrages, Berne 1979, p. 29, avec des références).

Restant exceptionnel, le licenciement avec effet immédiat nécessite, pour être justifié, une grave violation du contrat. Des violations légères peuvent aussi constituer de justes motifs, si elles sont répétées, malgré des avertissements contenant la menace claire d'un renvoi immédiat (et non pas d'un simple congédiement) : voir SJ 1983, p. 34; BJM 1979, p. 29.

Selon la pratique, des propos injurieux tenus à l'égard d'un supérieur hiérarchique ou de collègues de travail constituent de justes motifs de résiliation avec effet immédiat s'ils sont graves et répétés, de telle sorte que la continuation de la collaboration en est rendue impossible (voir DTAC 1962, p. 21; BJM 1962, p. 221; ZR 1947, No 150; SJZ 1941/1942, p. 129). Les propos injurieux sont d'autant plus graves lorsqu'ils manifestent l'intention du travailleur de ne plus obéir à ses supérieurs, ce qui compromet l'exécution du travail à accomplir sous les ordres de ces derniers (ATF 36 (1910) II 223). De ce qui précède, il résulte que les injures ne sauraient être considérées dans tous les cas comme un juste motif de résiliation. Il faut apprécier chaque fois leur nombre et leur gravité, de même que leurs effets sur les rapports de travail (c'est dans cette perspective qu'il faut lire E. Schwein-gruber, Commentaire du contrat de travail, Berne 1975, p. 197, à la lumière des pages 193 et 195; voir aussi U. Streiff, Leitfaden zum neuen Arbeitsvertrags-Recht, Zurich 1974, p. 136).

Une espèce jugée à Berne, en 1937, mérite d'être relatée. Un chef mécanicien avait adressé à son employeur une lettre de congé (ordinaire), en critiquant les qualifications et le jugement professionnels de son patron, ainsi que d'autres "manipulations". Le Tribunal de Prud'hommes a considéré qu'il s'agissait d'une atteinte à l'honneur de l'employeur, que ce dernier ne devait pas accepter. Cependant, l'employeur ne pouvait pas, sans autre préalable, estimer que cette atteinte excluait la poursuite des rapports de travail, dès lors qu'il était possible que l'atteinte à l'honneur soit retirée. On pouvait dès lors attendre de lui qu'il exige des excuses du chef mécanicien et que, pour prononcer le congé, il attende de voir s'il se faisait opposer un refus. Vu les circonstances, dans le cas particulier, l'existence d'un juste motif a été considérée comme réalisée. Toutefois, l'employeur a dû, partiellement, indemniser le travailleur à la suite du congé immédiat qu'il avait donné (voir C. Decurtins, Die fristlose Entlassung, Berne 1981, p. 103-104). Une telle sanction n'est pas conforme à la jurisprudence du Tribunal fédéral, qui, dans un tel cas, s'il niait l'existence de justes motifs, réduirait l'indemnité due au travailleur, en application analogique de l'article 44 CO (voir Vischer, p. 165, note 42, qui émet, d'ailleurs, des doutes quant à la possibilité de réduire l'indemnité).

Soulignons, enfin, que l'article 337 CO est de droit absolument impératif (art. 361 CO). Les parties ne peuvent donc pas déroger à ce texte, en prévoyant, par exemple, que l'employeur n'aurait pas le droit de résilier le contrat avec effet immédiat pour un motif déterminé, qui, pourtant, devrait être considéré comme un juste motif à la lumière de l'art. 337 CO. Autre est la question de savoir si l'employeur peut s'engager à informer ou à consulter une commission d'entreprise ou un syndicat avant de procéder à une résiliation sur la base de cette disposition. A mon avis, tout dépend des circonstances. Il y a des cas dans lesquels le départ immédiat du salarié s'impose en raison du danger que la présence de ce dernier peut créer pour l'entreprise ou pour des tiers. Il en est d'autres dans lesquels le renvoi, tout en déployant des effets immédiats, peut être précédé d'une rapide consultation, sans qu'il en résulte un préjudice pour l'employeur. Ce dernier ne perd aucunement son droit de résilier le contrat avec effet immédiat. Il se soumet simplement à une formalité.

L'issue de la consultation ne le lie pas. Il demeure maître, en tout état, d'appliquer l'article 337 CO s'il l'entend. Du point de vue pratique, néanmoins, la consultation peut avoir des avantages. Elle permet quelquefois de dissiper des malentendus, voire même de renforcer la position de l'employeur (DTAC 1963, p. 4).

4. Dans la présente affaire, il est reproché à Monsieur REYMOND d'avoir déclaré que certains membres de la direction étaient "fous". Pouvaient-ils, de ce seul fait, se sentir injuriés, c'est-à-dire atteints dans le sentiment de leur honneur (et non pas simplement dans le sentiment d'être des dirigeants avisés) ? A mon avis, il faut répondre par la négative à cette question, dès lors qu'une telle expression, synonyme d'"insensé", a perdu beaucoup de sa force. Qu'en est-il du mot "taré" ? Selon le Petit Robert, une tare est un grave défaut ("les ridicules et les tares humaines", Léautaud). C'est aussi une défectuosité héréditaire. Dans le langage courant, c'est le synonyme, relativement grossier, de "fou". Il n'est pas certain que l'adjectif "taré" soit véritablement le véhicule d'une atteinte à l'honneur. Il manifeste sans aucun doute de l'impolitesse, voire de la grossièreté. Mais, dans des circonstances ordinaires, seules des personnes extrêmement sensibles peuvent se juger déconsidérées pour s'être entendues accoler cette épithète. Tout au plus peut-on admettre que l'on se trouve à la limite. L'examen des circonstances revêt donc une importance toute particulière.

L'expression critiquée n'a pas été proférée dans une altercation, en face à face, pour exciter un antagoniste. Elle a été prononcée sans que son auteur vise un auditeur déterminé. Certes, elle a été entendue dans le secrétariat. La secrétaire qui a fait signer la lettre à l'origine de la réaction de Monsieur REYMOND devait savoir de qui il s'agissait. Quant aux autres personnes, on ignore si elles ont compris qui se trouvait visé. Il n'est pas contesté, en effet, que Monsieur DALIBARD se trouvait derrière Monsieur REYMOND, lorsque ce dernier a parlé. Sa présence n'avait pas été aperçue. On ne saurait donc dire que Monsieur REYMOND avait la volonté de provoquer un affrontement direct.

D'autre part, les mots en cause constituaient une réaction à des exigences maladroites et sans doute disproportionnées. En vertu de ses fonctions, Monsieur REYMOND avait parfaitement le droit d'exprimer des doutes sur le point de savoir si la convention collective était appliquée dans sa totalité au personnel féminin. De plus, compte tenu des sacrifices demandés aux ouvriers, il pouvait aussi contredire la direction quant aux chiffres avancés au sujet du résultat de l'exploitation, ce d'autant que les montants articulés par les uns et par les autres semblent avoir répondu à des catégories confuses. Certes, on peut comprendre que la direction, pour dissiper tout malentendu, demande un démenti (était-il indispensable qu'il fût écrit ?). Mais la direction devait admettre que, comme président de la sous-commission ouvrière, Monsieur REYMOND s'enquière des conditions d'application de la convention (sans se contenter des engagements donnés par la direction plus de six mois auparavant). La fourniture de chiffres écrits, sur le résultat de l'exploitation, eût aussi évité de perpétuer un malentendu. De toute façon, comme nous l'avons vu plus haut, la direction ne pouvait pas, sans violer la convention, menacer Monsieur REYMOND d'un licenciement. Elle devait, si elle contestait la manière dont le président de la sous-commission ouvrière s'acquittait de ses fonctions, procéder en conformité de l'article 23 du contrat collectif. Les menaces contenues dans la lettre du 3 février 1983 constituent une violation de la convention. Il est dès lors compréhensible que, vu le climat tendu régnant dans l'entreprise, le destinataire de la lettre ait réagi trop vivement.

Monsieur REYMOND est relieur. Dans le cadre de son activité quotidienne, il n'est pas continûment en contact avec Monsieur DALIBARD, chef du personnel. Son différend avec ce dernier n'affecte pas la possibilité, pour lui, d'exécuter son travail. Autre serait la situation s'il avait échangé des injures avec ses collaborateurs directs. Il apparaît donc que, s'agissant de l'accomplissement des obligations découlant du contrat de travail, l'éclat intervenu entre Monsieur REYMOND et le chef du personnel n'a guère d'incidence pratique. Certes, ses relations avec le chef du personnel, dans le cadre de son mandat de président de la commission ouvrière, devaient, en tout cas sur le moment, se ressentir de l'éclat intervenu. C'est à cet égard seulement que la poursuite des relations de travail risquait de susciter des difficultés insurmontables. Si Monsieur

DALIBARD ne "pouvait plus voir" Monsieur REYMOND, une solution devait à tout le moins être recherchée avec la sous-commission ouvrière ou avec les partenaires contractuels, sans qu'il soit nécessaire de licencier d'emblée Monsieur REYMOND.

On voit bien, ici, l'importance des procédures instituées par la convention s'agissant des litiges pouvant survenir entre la direction et des représentants du personnel. Si la direction avait réuni d'urgence la sous-commission ouvrière, pour se plaindre des mots utilisés par Monsieur REYMOND (et non pas de son activité légitime), rien ne permet d'exclure qu'une solution eût été trouvée. On sait que Monsieur REYMOND eût présenté des excuses. L'incident aurait été clos. Même si elle croyait, de bonne foi, avoir un juste motif de congédier Monsieur REYMOND avec effet immédiat, la direction aurait dû respecter la procédure instituée à l'article 23 de la convention. Ce faisant, elle ne perdait pas la faculté de procéder au licenciement s'il lui paraissait nécessaire. En revanche, elle aurait pu apaiser un différend dont on sait qu'il a mal tourné.

Vu les nombreuses menaces (contraires à la convention) dont Monsieur REYMOND a été l'objet, de la part de la direction, on peut à tout le moins se demander si ses écarts de langage n'ont pas été saisis comme un prétexte pour justifier un licenciement que la direction paraissait désirer mais qu'elle savait ne pouvoir imposer en raison de la protection dont le président de la sous-commission ouvrière bénéficiait dans le cadre du contrat collectif.

Supposons que le chef du personnel, recevant, des mains de sa secrétaire, une lettre de la sous-commission ouvrière, présentant des revendications excessives et que, irrité, il s'exclame : "Ils sont tarés". Admettons que ce propos soit rapporté aux membres de la sous-commission. Ceux-ci, s'ils se sentaient injuriés, auraient-ils le droit de résilier leur contrat en application de l'article 337 CO, avec cette conséquence que, pour chacun d'eux, la Tribune de Genève aurait à payer le salaire afférent au délai de résiliation ? Il semble bien que non. Et pourtant, l'employeur doit le même respect au travailleur (art. 328 CO) que ce dernier au premier (art. 321 a CO).

5. Il y a lieu de rappeler, enfin, que, même dans le cadre de l'article 177 CP, l'auteur d'une injure (si injure il y a) peut être autorisé à faire la preuve que, vu les faits, il pouvait, de bonne foi, considérer son jugement de valeur comme justifié (voir G. Stratenwerth, Schweizerisches Strafrecht, Bes. Teil, tome I, Berne 1978, p. 133). De plus, le délinquant peut être exempté de toute peine si l'injurié a directement provoqué l'injure par une conduite répréhensible (art. 177, al. 3 CP). Or, au cas particulier, il n'est aucunement exclu que Monsieur REYMOND puisse démontrer que la lettre de la direction de la Tribune, en date du 3 février 1983, compte tenu des explications qui précèdent, pouvait être de bonne foi considérée par lui comme inappropriée, voire insensée. De plus, la menace de licenciement, contraire à la convention collective, représente sans doute une conduite répréhensible que la direction de la Tribune doit se voir imputer.

III. CONCLUSIONS

Les propos tenus par Monsieur REYMOND sont regrettables. Il faut admettre qu'ils constituent une violation de l'obligation de loyauté incombant au salarié. A mon avis, toutefois, cette violation n'est pas assez grave pour justifier une résiliation du contrat avec effet immédiat. Les circonstances, en effet, montrent que la direction de la Tribune a méconnu la portée des procédures prévues par la convention collective. Elle a, à tort et à plusieurs reprises, proféré des menaces de licenciement envers le président de la sous-commission ouvrière, alors que, en cas de divergence de vues sur la manière dont ce président s'acquittait de ses fonctions, elle eût dû suivre les voies fixées par les partenaires sociaux. En sous-estimant les droits du président de la sous-commission ouvrière non seulement de participer à la surveillance de l'application de la convention collective, mais aussi, fût-ce d'une manière désagréable à l'employeur, de faire connaître son opinion dans le journal du syndicat, la direction de la Tribune pourrait bien avoir contribué à la dégradation du climat dans l'entreprise. Vu le partage des torts, la juridiction saisie ne pourra pas se limiter à consi-

dérer les propos tenus par Monsieur REYMOND dans un moment d'irritation. Elle devra examiner l'ensemble des circonstances. Si mon raisonnement est exact, il est très probable qu'elle ne parviendra pas à la conclusion que ces circonstances justifiaient un renvoi immédiat.

* * *

Demeurant à votre disposition, je vous prie d'agréer, Messieurs, l'expression de mes sentiments distingués.

Gabriel Aubert
chef de travaux à
l'Université de Genève
chargé de cours à
l'Université de Fribourg