

BGE 150 III 78

Bundesgericht (BGE), 2023-11-07, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bge_BGE_150_III_78

FR: ATF 150 III 78

IT: DTF 150 III 78

Regeste

Regeste Art. 336c Abs. 1 lit. b und Art. 336 Abs. 1 lit. a OR; ordentliche Kündigung aufgrund einer andauernden Krankheit. Nach Ablauf der Sperrfrist gemäss Art. 336c Abs. 1 lit. b OR kann der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag aufgrund einer andauernden Krankheit des Arbeitnehmers frei kündigen (E. 3.1.1 und 3.1.2). Die ordentliche Kündigung ist nur in krassen Fällen missbräuchlich im Sinne von Art. 336 Abs. 1 lit. a OR (E. 3.1.3). Krasser Fall vorliegend verneint (E. 3.2).

Regeste Art. 336c al. 1 let. b et art. 336 al. 1 let. a CO; congé ordinaire donné pour cause de maladie persistante. Après l'échéance du délai de protection de l'art. 336c al. 1 let. b CO, l'employeur est libre de résilier le contrat de travail pour cause de maladie persistante du travailleur (consid. 3.1.1 et 3.1.2). Le congé ordinaire ne peut être qualifié d'abusif au sens de l'art. 336 al. 1 let. a CO que dans des situations très graves (consid. 3.1.3). Absence de situation très grave en l'espèce (consid. 3.2).

Regesto Art. 336c cpv. 1 lett. b e art. 336 cpv. 1 lett. a CO; disdetta ordinaria a causa di una malattia persistente. Dopo lo scadere del termine di protezione dell'art. 336c cpv. 1 lett. b CO, il datore di lavoro è libero di disdire il contratto di lavoro a causa di una malattia persistente del lavoratore (consid. 3.1.1 e 3.1.2). La disdetta ordinaria può essere considerata abusiva nel senso dell'art. 336 cpv. 1 lett. a CO solo in situazioni molto gravi (consid. 3.1.3). Assenza di una situazione molto grave nella fattispecie (consid. 3.2).

Erwägungen

E. 3

Est litigieuse la question de savoir si le congé ordinaire donné par l'employeuse le 24 septembre 2019 pour le 31 décembre 2019, soit après l'échéance du délai de protection de l'art. 336c al. 1 let. b CO, est abusif au sens de l'art. 336 CO.

E. 3.1.1

Lorsque le contrat de travail est de durée indéterminée, chaque partie est en principe libre de le résilier (art. 335 al. 1 CO), moyennant le respect du délai et du terme de congé convenus ou légaux. Le droit suisse du contrat de travail repose en effet sur la liberté de la résiliation et sur la liberté contractuelle (ATF 136 III 513 consid. 2.3; ATF 132 III 115 consid. 2.1; ATF 131 III 535 consid. 4.1; ATF 127 III 86 consid. 2a; arrêts 4A_245/2019 du 9 janvier 2020 consid. 4.2; 4A_78/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.1.1). Celle-là est limitée dans certains cas, soit lorsque la résiliation est abusive (art. 336 CO) ou qu'elle intervient en temps inopportun (art. 336c CO), notamment en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie non imputable à la faute du travailleur durant 180 jours à partir de la sixième année de service (art. 336c al. 1 let. b et al. 2 CO). BGE 150 III 78 S. 81

E. 3.1.2

Après l'échéance du délai de protection (Sperrfrist) de l' art. 336c al. 1 let. b CO , l'employeur peut en principe librement résilier le contrat du travailleur empêché de fournir ses prestations pour cause de maladie (ATF 136 III 510 consid. 4.4; ATF 123 III 246 consid. 5), alors même que cette maladie est elle-même la cause de la résiliation (ATF 124 II 53 consid. 2b/aa; ADRIAN STAEHELIN, Zürcher Kommentar, 4 e éd. 2014, n° 23 ad art. 336c CO ; THOMAS GEISER, Kündigungsschutz bei Krankheit, PJA 1996 p. 556). En effet, lorsque le travailleur souffre d'une maladie persistante qui l'empêche de travailler, l'employeur doit pouvoir résilier le contrat; la persistance de la maladie est alors un juste motif de résiliation.

E. 3.1.3

Ce n'est que dans des situations très graves (krasse Fälle) que la résiliation pour cause de maladie persistante doit être qualifiée d'abusives au sens de l' art. 336 al. 1 let. a CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3; ATF 132 III 115 consid. 2.1; ATF 131 III 535 consid. 4.2; arrêts 4A_293/2019 du 22 octobre 2019 consid. 3.5.1 et les arrêts cités; 4A_485/2016 / 4A_491/2016 du 28 avril 2017 consid. 2.2). Tel ne peut être le cas que lorsqu'il résulte de manière univoque de l'administration des preuves que l'employeur a directement causé la maladie du travailleur, par exemple lorsqu'il a omis de prendre les mesures de protection du travailleur telles que celles prévues à l' art. 328 al. 2 CO et que le travailleur est devenu malade pour cette raison. Si la situation n'atteint pas ce degré de gravité, comme c'est souvent le cas en cas d'incapacité de travail en raison d'une maladie psychique, le congé n'est pas abusif. En effet, des difficultés au travail peuvent fréquemment entraîner une dépression ou d'autres troubles psychologiques, qui ne sont pas constitutifs d'une maladie directement causée par l'employeur. Le fait qu'un conflit avec un nouveau supérieur hiérarchique puisse entraîner une incapacité de travail ne doit généralement pas être pris en considération. En effet, de telles situations de conflit sont fréquentes et n'atteignent la plupart du temps pas le degré de gravité nécessaire pour que l'existence d'un congé abusif puisse être admise. De plus, on ne saurait exiger de l'employeur qu'il prenne toutes les mesures envisageables pour éviter un tel conflit.

E. 3.2

En l'espèce, lorsque l'employeuse a notifié le congé litigieux le 24 septembre 2019 pour le 31 décembre 2019, le travailleur était en arrêt de travail depuis le 22 mars 2019. Celle-ci a motivé le congé par le fait que l'incapacité de travail du travailleur perdurait au-delà BGE 150 III 78 S. 82 du délai de protection de l' art. 336c CO . Dans la mesure où l'employeuse a résilié le contrat de travail de manière ordinaire en raison d'une incapacité de travail due à une maladie persistant au-delà dudit délai de protection, le congé n'est en principe pas abusif. Il s'agit donc uniquement d'examiner si l'on se trouve en l'espèce en présence d'une situation très grave qui serait constitutive d'un congé abusif. Le travailleur invoque la violation de l' art. 336 al. 1 let. a CO . Or, force est d'admettre que le congé litigieux n'est pas abusif au sens de cette disposition. En effet, il n'est ni établi, ni manifeste qu'une exception au principe de l'admissibilité du congé ordinaire prononcé, pour cause de maladie persistante, après le délai de protection de l' art. 336c al. 1 let. b CO serait ici réalisée. L'employeur n'a pas directement causé la maladie ayant conduit à l'incapacité de travail du travailleur et il n'y a pas eu non plus de harcèlement psychologique (ou mobbing; sur cette notion, cf. arrêts 4A_215/2022 du 23 août 2022 consid. 3.1 et les arrêts cités; 2A.312/2004 du 22 avril 2005 consid. 6.2 et les références citées). De plus, la situation conflictuelle avec

le nouveau chef de cuisine invoquée par le travailleur ne saurait conduire à exiger de l'employeuse qu'elle démontre avoir pris des mesures pour régler ce conflit. La situation conflictuelle n'atteint en effet pas le seuil de gravité requis(krasse Fälle) pour admettre l'existence d'un congé abusif au sens de l' art. 336 al. 1 let. a CO .

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.