

BGer 4A_102/2025 vom 31. März 2026

Bundesgericht, 2026-03-31, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_102_2025

FR: TF 4A_102/2025 du 31 mars 2026

IT: TF 4A_102/2025 del 31 marzo 2026

Erwägungen

E. 1

Interjeté, dans le délai fixé par la loi (art. 100 al. 1

cum

art. 45 al. 1 LTF), par le demandeur, qui a succombé dans ses conclusions (art. 76 al. 1 LTF), et dirigé contre une décision finale (art. 90 LTF) rendue par le tribunal supérieur du canton de Genève (art. 75 LTF) dans une affaire de droit du travail (art. 72 al. 1 LTF) dont la valeur litigieuse dépasse 15'000 fr. (art. 74 al. 1 let. a LTF), le recours en matière civile est en principe recevable. Demeure réservée, à ce stade, la recevabilité des griefs invoqués par le recourant.

E. 2.1

Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut s'en écarter que si ces faits ont été établis de façon manifestement inexacte - ce qui correspond à la notion d'arbitraire au sens de l' art. 9 Cst. (ATF 140 III 115 consid. 2; 137 I 58 consid. 4.1.2; 137 II 353 consid. 5.1) - ou en violation du droit au sens de l' art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF), et si la correction du vice est susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).

S'agissant de l'appréciation des preuves, le Tribunal fédéral n'intervient, du chef de l' art. 9 Cst. , que si le juge du fait n'a manifestement pas compris le sens et la portée d'un moyen de preuve, a omis sans raisons objectives de tenir compte des preuves pertinentes ou a effectué, sur la base des éléments recueillis, des déductions insoutenables (ATF 137 III 226 consid. 4.2; 136 III 552 consid. 4.2). Il ne suffit pas qu'une appréciation différente puisse être tenue pour également concevable ou apparaisse même préférable (ATF 144 I 170 consid. 7.3; 142 II 369 consid. 4.3; 140 III 167 consid. 2.1).

La critique de l'état de fait retenu est soumise au principe strict de l'allégation énoncé par l' art. 106 al. 2 LTF (ATF 140 III 264 consid. 2.3 et les références citées). La partie qui entend attaquer les faits constatés par l'autorité précédente doit expliquer clairement et de manière circonstanciée en quoi ces conditions seraient réalisées (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1 et les références citées). Si elle souhaite obtenir un complètement de l'état de fait, elle doit aussi démontrer, par des renvois précis aux pièces du dossier, qu'elle a présenté aux autorités précédentes, en conformité avec les règles de la procédure, les faits juridiquement pertinents à cet égard et les moyens de preuve adéquats (ATF 140 III 86 consid. 2). Si la critique ne satisfait pas à ces exigences, les allégations relatives à un état de fait qui s'écarterait de celui de l'arrêt attaqué ne pourront pas être prises en considération (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1). Les critiques de nature appellatoire sont irrecevables (ATF 130 I 258 consid. 1.3).

E. 2.2

Le Tribunal fédéral applique en principe d'office le droit (art. 106 al. 1 LTF) à l'état de fait constaté dans l'arrêt cantonal (ou à l'état de fait qu'il aura rectifié). Cela ne signifie pas que le Tribunal fédéral examine, comme le ferait un juge de première instance, toutes les questions juridiques qui pourraient se poser. Compte tenu de l'obligation de motiver imposée par l' art. 42 al. 2 LTF , en vertu de laquelle le recourant doit discuter les motifs de la décision entreprise et indiquer précisément en quoi il estime que l'autorité précédente a méconnu le droit, le Tribunal fédéral ne traite que les questions qui sont soulevées devant lui par les parties, à moins que la violation du droit ne soit manifeste (ATF 142 III 364 consid. 2.4; 140 III 115 consid. 2, 86 consid. 2). Il n'examine pas non plus les griefs qui n'ont pas été soumis à l'instance cantonale précédente (principe de l'épuisement des griefs; ATF 147 III 172 consid. 2.2; 143 III 290 consid. 1.1). Le Tribunal fédéral n'est en revanche pas lié par l'argumentation juridique développée par les parties ou par l'autorité précédente; il peut admettre le recours, comme il peut le rejeter en procédant à une substitution de motifs (ATF 135 III 397 consid. 1.4).

E. 3

Dans un premier moyen, le recourant reproche à la cour cantonale d'avoir omis des éléments de fait qu'il estime déterminants pour l'issue du litige.

Il invoque, tout d'abord, plusieurs circonstances relatives à l'entretien d'évaluation du 25 septembre 2017 (cf.

supra consid. A.b.b), sans toutefois démontrer, conformément aux exigences déduites de l' art. 106 al. 2 LTF (cf

supra consid. 2.1), que ces faits auraient été valablement allégués en procédure cantonale. Les références du recourant à certains passages de son écriture de réponse à l'appel ne sont, en effet, aucunement concluantes à cet égard.

Ensuite, le recourant prétend que l'état de fait de l'arrêt querellé ne tiendrait pas compte d'arguments figurant dans sa demande en paiement et de considérants du jugement de première instance, qui auraient tous trait au " mode du licenciement ". Il confond ici critiques de fait et de droit en même temps que le sens des termes "manière", "mode" et "motif", puisqu'en définitive, son argumentaire tient, ainsi qu'il l'exprime, à ce que la cour cantonale aurait " restreint son examen en droit à la seule question de la manière dont le licenciement a été prononcé ", perdant, selon lui, de vue " la vacuité des motifs de licenciement ". L'on ne voit dès lors pas que les faits procéduraux sur lesquels s'appuie le recourant revêtent une quelconque pertinence quant au sort de la cause. En outre, si tant est que l'on doive interpréter ce grief en ce sens que le recourant se prévaudrait d'une violation du principe "

iura novit curia " (art. 57 CPC) ou d'un déni de justice formel (art. 29 al. 2 Cst.), il y a lieu d'observer que l'autorité d'appel s'est, quoiqu'en dise le recourant, effectivement prononcée sur les motifs du congé.

Partant, les griefs factuels du recourant tombent à faux.

E. 4

Sous l'angle d'une violation des art. 310 et 311 al. 1 CPC , le recourant se plaint de ce que l'instance précédente aurait outrepassé son pouvoir de cognition.

D'après le recourant, l'intégralité de la motivation de l'intimée par-devant la cour cantonale aurait été développée autour de la prohibition de l'arbitraire (art. 9 Cst.). Or, l'autorité d'appel aurait procédé à un plein examen de l'application de l' art. 336 CO par la juridiction de première instance.

Certes, ce sont les griefs des parties qui forment le cadre de l'examen de la cour cantonale et le jugement attaqué ne doit en principe être examiné que sur les points ainsi remis en cause. Néanmoins, lorsque des questions de droit sont discutées, la cour cantonale revoit librement l'application du droit, n'étant liée ni par l'argumentation juridique développée par les parties ni par la motivation du tribunal de première instance (ATF 144 III 394 consid. 4.1.4 et 4.3.2.1; arrêts 4A_129/2024 du 15 septembre 2025 consid. 5.1; 4A_329/2025 du 4 août 2025 consid. 5.1; 4A_290/2024 du 25 juin 2025 consid. 4.1 et les arrêts cités).

En l'espèce, l'intimée a fait valoir, dans son mémoire d'appel, une " application arbitraire de l' art. 336 CO ", autrement dit une forme qualifiée de violation de cette disposition de droit du travail, et le recourant n'avance pas que la motivation de ce grief aurait été insuffisante. Aussi, du moment que cet aspect du jugement de première instance lui a valablement été soumis, la cour cantonale devait le revoir librement et elle ne saurait, de ce fait, avoir excédé sa cognition.

Par conséquent, ce moyen doit être rejeté.

E. 5

Finalement, le recourant se prévaut d'une violation de l' art. 336 CO .

E. 5.1

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 toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif des art. 336 ss CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.1).

L' art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels un licenciement ordinaire est abusif; cette liste n'est cependant pas exhaustive et un abus du droit de résiliation peut aussi être admis dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées par la loi (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.2). Ainsi, une résiliation ordinaire des rapports de travail peut se révéler abusive en raison de la manière dont elle est donnée, parce que la partie qui résilie se livre à un double jeu contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi, lorsqu'elle est donnée par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur, quand il y a une disproportion évidente des intérêts en présence ou lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.2 et les arrêts cités).

Pour dire si un congé ordinaire est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (ATF 136 III 513 consid. 2.3). En cas de pluralité de motifs, dont certains sont abusifs et d'autres pas, le juge doit rechercher et retenir le motif qui, très vraisemblablement, était la cause prépondérante et décisive du licenciement (arrêts 4A_19/2015 du 20 mai 2015 consid. 4.6; 4A_430/2010 du 15 novembre 2010 consid. 2.1.3; 4P.205/2000 du 6 mars 2001 consid. 3a).

Les motifs pour lesquels un congé est donné relèvent des constatations de fait (ATF 136 III 552 consid. 4; 131 III 535 consid. 4.3; 130 III 699 consid. 4.1). De même, l'incidence respective des divers motifs de résiliation en concours est une question qui ressortit à la causalité naturelle et, par conséquent, au fait (ATF 130 III 699 consid. 4.1 et les références citées).

En vertu de l' art. 8 CC , la partie congédiée doit prouver le caractère abusif du congé (ATF 123 III 246 consid. 4b). En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque le travailleur parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur (ATF 130 III 699 consid. 4.1).

E. 5.2

En l'espèce, la cour cantonale a considéré que les premiers juges avaient contrevenu au principe de la liberté de résiliation, du moment que leur raisonnement revenait à exiger de la défenderesse qu'elle démontre les motifs pour lesquels elle a congédié le demandeur. Pour l'autorité d'appel, l'audit effectué à la demande de la défenderesse n'était certes pas une enquête menée en vue d'établir l'existence ou la commission des actes évoqués et n'était, partant, pas de nature à démontrer la réalité des comportements reprochés au demandeur par ses subordonnés. Cela étant, aux yeux de l'instance précédente, cet audit n'en demeurerait pas moins un outil permettant de déterminer l'état d'esprit des collaborateurs entendus et de mesurer la perception par une équipe d'une situation de travail, que la défenderesse avait décidé de mettre en oeuvre à la suite de diverses absences de longue durée et de rumeurs relatant un climat anxiogène au sein de la division. En communiquant oralement les résultats du rapport d'audit au demandeur et en lui donnant la possibilité de se déterminer à ce sujet lors de différents entretiens, la défenderesse avait, selon la cour cantonale, pris les mesures suffisantes pour préserver les droits de la personnalité du demandeur, ce d'autant plus que la défenderesse n'avait pas fait état des résultats de cet audit auprès de tiers. Aussi, pour la juridiction d'appel, l'on ne saurait reprocher à la défenderesse d'avoir manqué à son obligation, même accrue au regard de l'âge et de l'ancienneté du demandeur, de protéger la personnalité de son employé. Au surplus, le fait que la défenderesse ait, au cours des négociations entamées avec le demandeur, changé d'attitude ne permettait pas encore, d'après l'instance précédente, de retenir qu'elle aurait adopté un comportement si gravement contraire au principe de la bonne foi qu'il doive être sanctionné en qualifiant le licenciement d'abusif.

E. 5.3

Le recourant fonde sa remise en cause de la motivation de l'arrêt querellé sur le fait que l'intimée a décidé de son licenciement en considération du rapport d'audit et motivé le congé par référence à des accusations extrêmement lourdes en ressortant, alors que, selon l'appréciation des juges cantonaux, la force probante de ce rapport serait nulle. Le recourant rappelle les critiques de la juridiction de première instance à l'égard de la mise en place et de la méthodologie de l'audit et soutient que l'intimée aurait été en mesure de se rendre compte, sur la base des informations dont elle disposait, que les allégations concernant l'augmentation du nombre des absences, les problèmes de gestion des ressources humaines et la communication étaient erronées. En conséquence, du point de vue du recourant, aucune véritable enquête n'avait été menée, de sorte que l'intimée aurait gravement violé sa

personnalité. Par ailleurs, le recourant n'avait reçu qu'un bref résumé oral des résultats de l'audit, sans jamais savoir précisément ce qui lui était reproché, ce qui constituerait une autre violation du devoir de protection de la personnalité de l'employé. En outre, le directeur de l'intimée aurait joué un double jeu (1 o) en présentant au Service externe une situation erronée au sein de la division et en leur cachant le véritable élément déclencheur de l'audit, (2 o) en faisant croire au recourant qu'il conserverait un emploi au sein de l'intimée une fois son remplacement à la tête de la division effectué, ainsi qu'en contresignant l'évaluation du recourant alors qu'il avait déjà décidé du licenciement de ce dernier et (3 o) en tentant de faire passer sa décision de licencier le recourant pour une décision consensuelle. Le recourant en déduit qu'il aurait apporté la preuve que le motif avancé pour justifier son licenciement n'était pas réel.

E. 5.4

La critique du recourant manque sa cible.

Il résulte en effet des constatations de la cour cantonale que le congé d'espèce procède de deux motifs distincts, qui tiennent, d'une part, au management mis en oeuvre au sein de la division et, d'autre part, aux atteintes que le recourant aurait portées à la santé de ses subordonnés (cf.

supra consid. A.c.d).

Si l'on peut concéder au recourant, que le second motif représente une accusation lourde et pourrait éventuellement être qualifié d'abusif, compte tenu des exigences de vérification posées en la matière par la jurisprudence (cf. arrêts 4A_368/2023 du 19 janvier 2024 consid. 4.2 et 4.5; 4A_335/2023 du 20 octobre 2023 consid. 4.1.1), l'autorité d'appel a retenu qu'il ne s'agissait pas là de la cause prépondérante et décisive du congé.

Celle-ci est, selon l'appréciation souveraine des juges cantonaux, à chercher dans la situation de travail des collaborateurs, autrement dit dans ce qui relève de l'organisation et de la gestion de la division. Or, n'en déplaise au recourant, l'instance précédente a, sur ce plan, reconnu la valeur probante de l'audit. Il sied à cet égard de relever qu'il ne ressort nullement de l'état de fait qui lie la Cour de céans (art. 105 al. 1 LTF) que l'intimée disposait d'éléments qui établiraient le caractère erroné des indications fournies par les employés de la division sur son fonctionnement. Le recourant ne démontre en outre aucunement que le contenu de ces déclarations aurait été influencé par la manière dont l'audit a été initié et conduit. L'on ne voit dès lors pas que l'autorité d'appel ait omis de tenir compte de quelconques indices de l'absence de réalité de ce motif (décisif) de congé.

Pour ce qui est des trois circonstances que le recourant soulève dans l'optique de démontrer un double jeu contraire à la bonne foi de la part de l'intimée, ou encore de la façon dont les résultats de l'audit ont été communiqués au recourant, ces faits peuvent tout au plus témoigner par certains aspects d'une attitude incorrecte de l'intimée, ce qui ne saurait suffire à qualifier le licenciement d'abusif (cf. ATF 132 III 115 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.2).

En conséquence, ce grief doit également être rejeté.

E. 6

Sur le vu de ce qui précède, le recours sera rejeté, dans la mesure de sa recevabilité.

Les frais judiciaires et les dépens de la présente procédure seront mis à la charge du
recourant (art. 66 al. 1 et art. 68 al. 1 et 2 LTF), qui succombe.

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