

BGer 4A_103/2023 vom 3. Oktober 2023

Bundesgericht, 2023-10-03, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_103_2023

FR: TF 4A_103/2023 du 3 octobre 2023

IT: TF 4A_103/2023 del 3 ottobre 2023

Erwägungen

E. 1

Interjeté en temps utile (art. 45 al. 1 et art. 100 al. 1 LTF) par le demandeur qui a succombé dans ses conclusions en paiement (art. 76 al. 1 LTF) et dirigé contre un arrêt final (art. 90 LTF) rendu sur appel par un tribunal cantonal supérieur (art. 75 LTF) dans une contestation civile (art. 72 al. 1 LTF) en matière de droit du travail, dont la valeur litigieuse atteint le seuil requis de 15'000 fr. (art. 74 al. 1 let. a LTF), le recours en matière civile est recevable sur le principe.

E. 2.1

Le recours en matière civile peut être exercé pour violation du droit fédéral (art. 95 let. a LTF), y compris le droit constitutionnel (ATF 136 I 241 consid. 2.1; 136 II 304 consid. 2.4). Le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF). Il n'est donc limité ni par les arguments soulevés dans le recours, ni par la motivation retenue par l'autorité précédente (ATF 137 II 313 consid. 1.4; 135 III 397 consid. 1.4). Compte tenu de l'exigence de motivation contenue à l'art. 42 al. 1 et 2 LTF, sous peine d'irrecevabilité (art. 108 al. 1 let. b LTF), le Tribunal fédéral n'examine en principe que les griefs invoqués, sauf en cas d'erreurs juridiques manifestes. Il n'est pas tenu de traiter, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent, lorsque celles-ci ne sont plus discutées devant lui (ATF 142 III 364 consid. 2.4; 141 III 86 consid. 2; 140 III 115 consid. 2; 137 III 580 consid. 1.3). Par exception à la règle selon laquelle il applique le droit d'office, il n'examine la violation d'un droit constitutionnel que si le grief a été invoqué et motivé de façon détaillée (art. 106 al. 2 LTF ; ATF 144 II 313 consid. 5.1; 142 II 369 consid. 2.1; 142 III 364 consid. 2.4; 139 I 229 consid. 2.2).

E. 2.2

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 143 I 310 consid. 2.2; 141 IV 249 consid. 1.3.1; 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). Encore faut-il que la correction du vice soit susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).

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). La partie qui entend attaquer les faits constatés par l'autorité précédente doit expliquer clairement et de manière circonstanciée en quoi les conditions d'une exception au sens de l'art. 105 al. 2 LTF seraient réalisées. Si la critique ne satisfait pas à ces exigences, les allégations relatives à un état de fait qui s'écarterait de celui de la décision attaquée ne pourront pas être prises en

considération (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1 et les références).

Le recourant méconnaît ces principes lorsqu'il prétend, sans aucune démonstration d'arbitraire, compléter les constatations de l'autorité précédente par des éléments ressortant de pièces et de mémoires déposés en procédure cantonale.

E. 3

Le litige entre les parties porte sur l'indemnité unique à laquelle l'employé prétend sur la base de la convention. Il n'est pas contesté que ladite convention est un plan social au sens de l' art. 335h al. 1 CO , revêtu en l'occurrence d'un effet normatif (cf. arrêt 4A_101/2020 du 14 avril 2021 consid. 4.1 et les références).

Selon l'arrêt attaqué, le recourant ne dispose d'aucune prétention envers l'employeuse 1, dès lors que l'employeuse 2 a résilié le nouveau contrat de travail pour un motif imputable à l'employé lui-même. Conformément à l'art. 6 de la convention, cette circonstance excluait la réintégration de l'employé dans le "job center" prévu par la convention et, partant, n'a pas fait renaître, après le licenciement, l'obligation de l'intimée de verser à l'employé l'indemnité unique due aux collaborateurs sortants auxquels aucun poste réputé acceptable n'aurait été proposé ou qui n'auraient pas refusé deux postes appropriés.

E. 4

Selon l'art. 6 de la convention, la renaissance des mesures d'accompagnement dans les 24 mois après la fin des rapports de travail suppose que le nouveau contrat de travail a été résilié par l'employeur pour des motifs non imputables à l'employé tels une restructuration ou un changement d'organisation, et non pour des motifs liés au comportement de l'employé, comme un motif disciplinaire, une faute grave, une mauvaise performance délibérée.

E. 4.1

Dans le premier volet de son mémoire, le recourant s'emploie à démontrer que l'employeuse 2 a résilié le contrat de travail pour une raison qui ne lui est pas imputable à faute, à savoir une incapacité de travail due à plusieurs facteurs psychiques et à des problèmes cardiaques, et non pas à un "désir" de ne pas se rendre, de manière fautive, à son lieu de travail en raison de la présence de l'amant de sa femme. Il reproche à la cour cantonale d'avoir apprécié arbitrairement les certificats médicaux produits et d'avoir méconnu la notion de maladie résultant de l' art. 3 LPGA (RS 830.1). Le recourant fait valoir également que son cas ne correspond à aucun des comportements imputables au travailleur décrits à l'art. 6 de la convention.

E. 4.2

Déterminer le motif d'une résiliation est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.3; dans le bail, ATF 148 III 215 consid. 3.1.4; 145 III 143 consid. 3.1), que le Tribunal fédéral ne revoit que sous l'angle de l'arbitraire (cf. consid. 2.2. supra).

En l'espèce, le motif retenu par la cour cantonale est la volonté manifestée par l'employé pendant son incapacité de travail, excluant d'emblée tout retour au sein de l'employeuse 2 en raison de la présence de l'amant de son épouse.

A cet égard, la question n'était pas de savoir la part que ce facteur d'ordre privé pouvait avoir, selon les médecins, dans l'état dépressif à l'origine de l'incapacité de travail du recourant, mais bien de déterminer ce qui avait conduit l'employeuse 2 - qui n'avait pas à

connaître la cause médicale de l'incapacité - à résilier le contrat de travail. En tant qu'elle se fonde sur une prétendue appréciation arbitraire des rapports médicaux ou une méconnaissance de la notion de maladie, la critique du recourant tombe à faux.

Pour le surplus, le recourant ne formule aucun grief d'arbitraire contre la constatation selon laquelle l'employeuse 2 a résilié le contrat de travail parce qu'il lui avait fait savoir qu'il n'entendait pas, pour une raison liée à sa vie privée, revenir travailler au sein de l'entreprise quelles que soient les circonstances, c'est-à-dire même s'il recouvrait sa capacité de travail.

E. 4.3

La cour cantonale a considéré le motif de congé ainsi établi comme imputable à l'employé, et non à l'employeuse. Elle a précisé qu'en manifestant, pendant son incapacité de travail, sa volonté de ne pas revenir travailler chez l'employeuse 2, l'employé s'était mis en faute.

Quoi qu'en dise le recourant, peu importe que son comportement ne corresponde pas exactement à l'un des motifs de congé imputables au travailleur mentionnés à l'art. 6 de la convention, dès lors que cette énumération n'y figure qu'à titre exemplatif. Au surplus, c'est bien l'attitude du recourant lui-même, refusant catégoriquement tout retour à l'interne pour un motif personnel, qui a placé l'employeuse 2 dans une impasse et l'a amenée à le licencier. En interprétant dans ce sens la notion de résiliation imputable à l'employé, la cour cantonale n'a manifestement pas violé l'art. 6 de la convention.

E. 5

Comme l'autorité précédente l'a jugé à bon droit, les conditions posées par l'art. 6 de la convention pour une réintégration au "job center" et, partant, la réactivation du plan social en faveur de l'employé n'étaient pas réalisées en l'espèce. Il est dès lors vain de se demander si les emplois évoqués lors des entretiens tenus pendant l'incapacité de travail constituaient ou non des propositions de postes réputés acceptables ou appropriés au sens des art. 2 et 17 de la convention.

Contrairement à ce que le recourant soutient dans le second volet de son mémoire, l'absence de refus d'un deuxième poste de travail approprié ne lui aurait pas ouvert le droit à l'indemnisation prévue à l'art. 17 de la convention. Les griefs soulevés dans cette partie du recours sont ainsi sans objet.

E. 6

Sur le vu de ce qui précède, le recours doit être rejeté.

Le recourant, qui succombe, prendra à sa charge les frais judiciaires (art. 66 LTF) et versera des dépens à l'intimée (art. 68 al. 1 et 2 LTF).