

BGer 4A 126/2020 vom 30. Oktober 2020

Bundesgericht, 2020-10-30, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_126_2020

FR: TF 4A 126/2020 du 30 octobre 2020

IT: TF 4A 126/2020 del 30 ottobre 2020

Regeste

licenciement abusif; certificat de travail | Droit des contrats

Erwägungen

E. 1

Le recours est dirigé contre une décision finale (art. 90 LTF) rendue en matière civile (art. 72 al. 1 LTF) par le tribunal supérieur institué comme autorité cantonale de dernière instance, lequel a statué sur recours (art. 75 LTF). La valeur litigieuse excède le minimum légal de 15'000 fr. prévu en matière de droit du travail (art. 74 al. 1 let. a LTF). Le recourant a pris part à l'instance précédente et succombé dans ses conclusions (art. 76 al. 1 LTF). Le recours a été déposé en temps utile (art. 100 al. 1 LTF) et dans la forme prévue par l' art. 42 LTF .

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 p. 247; 136 II 304 consid. 2.4 p. 313). Le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF). 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 140 III 86 consid. 2 p. 88 s., 115 consid. 2 p. 116; 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 139 I 22 consid. 2.3; 137 III 580 consid. 1.3; 135 III 397 consid. 1.4 in fine).

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 rectifier ou compléter les constatations de l'autorité précédente que si elles sont manifestement inexactes ou découlent d'une violation du droit au sens de l' art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF). "Manifestement inexactes" signifie ici "arbitraires" (ATF 141 IV 249 consid. 1.3.1 p. 253; 140 III 115 consid. 2 p. 117; 135 III 397 consid. 1.5). 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 p. 266 et les références). 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 p. 18 et les références). 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 procédure les faits juridiquement pertinents à cet égard et les moyens de preuve adéquats (ATF 140 III 86 consid. 2 p. 90). 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 p. 18). Aucun fait nouveau ni preuve nouvelle ne peut être présenté à moins de résulter de la décision de l'autorité précédente (art. 99 al. 1 LTF). En matière de constatations de fait et d'appréciation des preuves, le Tribunal fédéral se montre réservé, vu le large pouvoir qu'il reconnaît en ce domaine aux autorités cantonales. Il 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 140 III 264 consid. 2.3 p. 265; 137 III 226 consid. 4.2; 136 III 552 consid. 4.2; 134 V 53 consid. 4.3; 133 II 249 consid. 1.4.3; 129 I 8 consid. 2.1).

E. 3

Le litige porte tout d'abord sur le caractère abusif ou non du congé signifié au recourant. Le contrat de travail de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). En droit suisse du travail, la liberté de 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 fin au contrat unilatéralement est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO ; ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 514; 132 III 115 consid. 2.1 p. 116; 131 III 535 consid. 4.1 p. 538). L' art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive. Cette liste n'est pas exhaustive; elle concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit. Un congé peut donc se révéler abusif dans d'autres situations que celles énoncées par la loi; elles doivent toutefois apparaître comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément envisagées (ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 514 s.; 132 III 115 consid. 2.1 p. 116; 131 III 535 consid. 4.2 p. 538). Pour pouvoir examiner si la résiliation ordinaire est abusive ou non (art. 336 CO), il faut déterminer quel est le motif de congé invoqué par la partie qui a résilié (ATF 132 III 115 consid. 2 p. 116; 131 III 535 consid. 4 p. 537; 125 III 70 consid. 2 p. 72). Le motif de la résiliation relève du fait (ATF 130 III 699 consid. 4.1 p. 702 s.) et les constatations de l'arrêt attaqué à ce sujet ne peuvent être attaquées que dans la mesure restreinte permise par l' art. 97 al. 1 LTF , à savoir pour arbitraire (art. 9 Cst.) dans l'établissement des faits et l'appréciation des preuves. En revanche, savoir si le motif ainsi établi donne lieu à un congé abusif ou non relève de l'application du droit, que le Tribunal fédéral revoit librement. Il incombe en principe au destinataire de la résiliation de démontrer que celle-ci est abusive. Le juge peut toutefois présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Ce dernier ne peut alors rester inactif, n'ayant d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif de congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1 p. 703; 123 III 246 consid. 4b).

E. 4.1

Selon l'état de fait de l'arrêt attaqué, le licenciement était motivé par le refus du recourant de respecter certaines instructions de ses supérieurs, par une attitude inadéquate à l'égard de ses collègues et supérieurs, ainsi que par un manque d'esprit d'équipe. La cour cantonale a retenu que ces motifs étaient réels après avoir apprécié les témoignages de plusieurs

supérieurs du recourant, les déclarations de la responsable RH, les rapports d'évaluation d'août 2014 et de novembre 2015, la note d'entretien du 26 novembre 2015, ainsi que plusieurs courriels internes émanant de leads ou de duty officers . Elle a écarté au surplus la thèse selon laquelle le licenciement serait abusif parce que l'employeuse aurait violé son obligation de protéger la personnalité de l'employé dans le cadre de conflits internes en omettant de prendre les mesures idoines. Elle observe tout d'abord que la question des difficultés relationnelles rencontrées avec le recourant a été abordée à diverses reprises, lors des entretiens en lien avec les postulations présentées. Par ailleurs, aucun élément du dossier ne permet de retenir que l'employé aurait subi de la part d'autres collaborateurs ou de supérieurs des atteintes dont l'intimée aurait manqué de le préserver. Enfin, la cour cantonale n'a pas vu une atteinte à la personnalité du recourant dans la pression exercée par l'employeuse en raison de problèmes récurrents de manque de personnel, dont le représentant du syndicat entendu comme témoin avait fait état.

E. 4.2

Le recourant s'en prend aux motifs de licenciement retenus par la cour cantonale, qui aurait apprécié les preuves de manière arbitraire. Il invoque la contradiction flagrante qui existerait entre, d'une part, les motifs invoqués par l'employeuse et, d'autre part, les certificats de travail établis pendant les rapports de travail ainsi que le rapport d'évaluation annuelle du 31 octobre 2015, lesquels seraient élogieux et ne comporteraient aucune remarque sur un comportement prétendument inadéquat. Pour établir les motifs du licenciement, la cour cantonale se serait fondée sur des témoignages, déclarations et courriels émanant de personnes non crédibles, sans tenir compte de l'absence de témoignages négatifs des collègues travaillant quotidiennement aux côtés de l'employé. Selon le recourant, le secteur "yyy" souffrait d'un manque de personnel, dû au nombre important d'employés qui se mettaient fréquemment en arrêt maladie, parfois de manière abusive. Le recourant aurait dénoncé ses "collègues abuseurs", qui entravaient la bonne marche de l'entreprise. Ces doléances auraient fortement déplu à ses supérieurs hiérarchiques, lesquels, dans leur majorité, entretiendraient de longue date des liens d'amitié entre eux et avec les collaborateurs dénoncés. Les intéressés auraient alors décidé que l'entreprise devait se débarrasser très rapidement du recourant. Les courriels échangés entre supérieurs hiérarchiques et les rapports négatifs établis peu avant le licenciement auraient ainsi été destinés à justifier celui-ci. En particulier, les supérieurs se seraient employés à donner des directives contradictoires au recourant afin de pouvoir établir des rapports négatifs à son sujet. Un faisceau d'indices concordants établirait ainsi que la hiérarchie du recourant a monté de toutes pièces un dossier artificiel afin de justifier le congé, qui serait dès lors abusif. Le recourant soutient par ailleurs que, entendus comme témoins, ses supérieurs hiérarchiques - en particulier H._____ et I._____ - se seraient concertés avant leur audition. Quant à la responsable RH, entendue à titre de représentante de l'employeuse, elle n'aurait pas assisté aux prétendus comportements inadéquats du recourant et n'aurait donné suite à aucune des demandes d'entretien formulées par l'employé. En outre, elle aurait, après la notification du congé, modifié de manière péjorative les notes du formulaire d'évaluation final rempli mais non signé par J._____.

E. 4.3

L'argumentation du recourant s'épuise largement dans une critique appellatoire, dénuée de toute démonstration d'arbitraire de l'appréciation des preuves et de l'établissement des faits par la cour cantonale. La thèse selon laquelle le congé litigieux résulterait en réalité d'une

cabale des supérieurs hiérarchiques de l'employé repose sur de simples allégations. En revanche, les difficultés du recourant avec l'autorité, se manifestant par des refus de suivre des instructions de ses supérieurs, ressortent de manière constante des témoignages de trois de ses supérieurs (G. _____, D. _____ et I. _____) ainsi que des déclarations de la responsable RH; même K. _____, le chef de service dont le recourant se prévaut du témoignage, a déclaré que l'employé avait, à une occasion, refusé d'exécuter les ordres qu'il lui avait donnés. Cette attitude d'opposition est en plus corroborée non seulement par les courriels internes de septembre 2016 (G. _____, J. _____ et H. _____), échangés peu avant le licenciement, mais avait déjà été relevée dès août 2014 en rapport avec les trois postulations du recourant (rapports d'évaluation d'août 2014, courriel F. _____ d'octobre 2014, rapport d'évaluation et note d'entretien de novembre 2015). De même, le comportement inadéquat du recourant envers ses collègues et supérieurs, qu'il critiquait ou dénigrait, ressort de plusieurs moyens de preuve (rapport d'évaluation d'août 2014, courriel F. _____ d'octobre 2014, rapport d'évaluation et note d'entretien de novembre 2015, courriels J. _____ de septembre 2016, témoignage D. _____). Certes, le témoin K. _____ a déclaré que le recourant s'entendait bien, de manière générale, avec ses collègues malgré des tensions de temps à autre. Les certificats de travail intermédiaires remis au recourant ne font pas non plus état de problèmes de comportement. Et il n'est pas contesté que l'employé fournissait des prestations de travail de très bonne qualité. Ces éléments ne sauraient toutefois faire apparaître comme arbitraire l'appréciation des preuves au terme de laquelle la cour cantonale a tenu pour établis les motifs de licenciement invoqués par l'intimée. Le grief tiré d'une violation de l' art. 9 Cst. se révèle dès lors mal fondé.

E. 4.4

Même s'il soulève le grief de "violation et application arbitraire de l' art. 336 al. 1 CO ", le recourant ne prétend pas que le congé donné pour les motifs établis dans l'arrêt attaqué serait abusif. Il s'ensuit que la cour cantonale n'a pas violé le droit fédéral en rejetant les prétentions du recourant en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif.

E. 5.1

Invoquant une "constatation arbitraire des faits" ainsi qu'une "violation et application arbitraire de l' art. 330a CO ", le recourant reproche aux juges genevois de n'avoir pas admis ses conclusions en rectification du certificat de travail, par l'adjonction de la phrase: "Digne de confiance, fidèle, il a toujours été prêt à rendre service."

E. 5.2

Selon l'arrêt attaqué, les témoignages G. _____, H. _____ et J. _____, relatant plusieurs refus du recourant d'exécuter les tâches demandées, ne permettent pas de retenir que la phrase susmentionnée est conforme à la vérité. Le recourant motive son grief uniquement par la prétendue inconsistance des éléments ressortant des témoignages de ses supérieurs hiérarchiques, ainsi que par la soi-disant concertation de ceux-ci dans le montage d'un dossier de toutes pièces pour justifier le licenciement. Comme relevé plus haut (consid. 4.3), il ne s'agit là que de simples allégations et la cour cantonale n'a pas versé dans l'arbitraire lors de l'appréciation de ces témoignages. Il s'ensuit que, sur ce point également, le recours est mal fondé.

E. 6

Sur le vu de ce qui précède, le recours sera rejeté. Le recourant prendra à sa charge les frais judiciaires (art. 66 al. 1 LTF), fixés selon le tarif réduit (art. 65 al. 4 let . c LTF). Il ne sera pas alloué de dépens à l'intimée, qui n'a pas été invitée à se déterminer sur le recours.

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