

BGer 4A_131/2023 vom 22. Juni 2023

Bundesgericht, 2023-06-22, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_131_2023

FR: TF 4A_131/2023 du 22 juin 2023

IT: TF 4A_131/2023 del 22 giugno 2023

Erwägungen

E. 1

Le recours a été interjeté en temps utile (art. 100 al. 1 LTF en lien avec l' art. 45 al. 1 LTF) contre un arrêt final en matière civile (art. 72 al. 1 et 90 LTF) rendu par le tribunal supérieur d'un canton statuant sur appel (art. 75 LTF), dans une cause dont la valeur litigieuse excède le seuil de 15'000 fr. prévu pour les conflits de droit du travail (art. 74 al. 1 let. a LTF). Aucun obstacle ne s'oppose à l'entrée en matière sur le principe.

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 arrêtés de façon manifestement inexacte - c'est-à-dire arbitraire au sens de l' art. 9 Cst. - ou en violation du droit défini à l' art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF).

L'appréciation des preuves est arbitraire lorsque 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 prendre en compte des preuves pertinentes ou a effectué des déductions insoutenables à partir des éléments recueillis (ATF 137 III 226 consid. 4.2; 136 III 552 consid. 4.2). L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution serait concevable, voire préférable (ATF 144 III 145 consid. 2).

Conformément au principe de l'allégation ancré à l' art. 106 al. 2 LTF , la partie qui croit discerner un arbitraire dans les faits constatés par l'autorité précédente doit expliquer clairement et par le détail en quoi ce vice serait réalisé (ATF 140 III 264 consid. 2.3 p. 266 et les références). Si elle aspire à faire compléter cet état de fait, elle doit démontrer, par des renvois précis aux pièces du dossier, qu'elle a présenté aux autorités précédentes les faits juridiquement pertinents et les moyens de preuve adéquats en se conformant aux règles de procédure (ATF 140 III 86 consid. 2 p. 90). La cour de céans ne saurait prendre en compte des affirmations qui s'écarteraient de la décision attaquée sans satisfaire aux exigences précitées (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1 p. 18).

En application de ces principes, les « faits » présentés en préambule du recours ne seront pas pris en considération en tant qu'ils s'écarteraient des constatations opérées dans l'arrêt attaqué.

E. 2.2

Sous réserve de la violation des droits constitutionnels (art. 106 al. 2 LTF), le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF), ce qui l'autorise notamment à rejeter le recours en s'appuyant sur une autre motivation juridique que celle de l'autorité cantonale (ATF 146 IV 88 consid. 1.3.2). Cependant, il peut se contenter d'examiner les griefs soulevés, sous réserve d'erreurs juridiques manifestes (ATF 140 III 115 consid. 2 p. 116).

E. 3

Les parties ont été liées par un contrat de travail qui s'est achevé le 31 décembre 2016, terme qui n'a pas suscité des critiques en soi. L'employé recourant demande uniquement une indemnité pour résiliation abusive (art. 336a CO), ce qui présuppose d'établir les circonstances factuelles, notamment les motifs réels du congé, puis de résoudre en droit la question du caractère abusif du congé.

E. 4

Chaque partie peut décider unilatéralement de mettre fin à un contrat de travail de durée indéterminée (art. 335 al. 1 CO). Ce droit est limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). L' art. 336 CO énumère des cas de résiliation abusive, dans une liste non exhaustive qui concrétise l'interdiction de l'abus de droit. Un congé peut se révéler abusif dans d'autres situations que celles décrites par la loi, mais elles doivent apparaître comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément envisagées (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.2 p. 538).

Le caractère abusif du congé peut découler du motif répréhensible qui le sous-tend (l' art. 336 CO en énonce une liste), de la manière dont il est donné, de la disproportion évidente des intérêts en présence ou de l'utilisation d'une institution juridique de façon contraire à son but (ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 515; 132 III 115 consid. 2.2 et 2.4). Il y a en principe abus lorsque le motif invoqué n'est qu'un simple prétexte tandis que le véritable motif ne peut être décelé (ATF 130 III 699 consid. 4.1 p. 703; cf. aussi ATF 138 III 59 consid. 2.1 p. 62 en matière de bail).

Pour juger si le congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel. Déterminer ce motif relève du fait (ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 515).

E. 5.1

La cour cantonale a retenu en fait que l'employeuse avait résilié le contrat de travail à cause des mauvais résultats de l'employé. Ce motif était celui qui l'avait réellement animée; il était réel en ce sens qu'il n'en cachait pas un autre. Il n'y avait donc pas de congé abusif sous l'angle du motif. Quant aux circonstances entourant le licenciement, la libération de l'obligation de travailler et la convocation à un entretien dans le but - non dévoilé au préalable - de lui signifier cette résiliation ne lui imprimaient pas davantage ce caractère, non plus que le fait d'avoir engagé un remplaçant (initialement pour une durée déterminée) afin de pallier son absence due à la maladie. Enfin, l'employé ne soutenait pas que l'atteinte à sa capacité de travail serait imputable à la violation d'obligations par l'employeuse. Partant, la résiliation n'était pas abusive, d'où le rejet de la prétention en indemnisation.

E. 5.2

La cour cantonale serait tombée dans l'arbitraire en constatant le motif du congé, soit que l'employeuse avait résilié le contrat de travail en raison des objectifs non atteints.

L'employé recourant s'emploie à démontrer qu'il atteignait parfaitement les objectifs qui lui avaient été fixés puisqu'ils étaient remplis à 85%. Il en veut pour preuve les bonus reçus, notamment en 2014 et 2015. S'agissant de 2016, il explique que des résultats de quatre mois ne seraient pas représentatifs: seuls des chiffres annuels seraient parlants. D'ailleurs, il aurait rempli la quasi-intégralité des objectifs fixés en mai ou en juin 2016, juste avant son arrêt-maladie. Il soutient encore que son employeuse aurait été satisfaite de lui malgré quelques remarques critiques; et si son chiffre d'affaires a effectivement diminué entre 2014

et 2015 - dans une mesure qu'il qualifie d'infime -, il était néanmoins bien meilleur qu'en 2012 et 2013. Il fait aussi grand cas des bons classements obtenus dans le concours « Swiss D._____ ».

Dans les éléments qui précèdent et dans l'arrêt attaqué, le Tribunal fédéral ne discerne rien qui atteste d'un quelconque arbitraire dans la constatation des faits ou l'appréciation des preuves: la cour cantonale constate que l'employé n'a pas pleinement atteint les objectifs en terme de ventes auxquels il avait adhéré, et l'argumentation de l'employé (qui assoit partiellement sa critique sur des éléments divergeant de ceux constatés) ne parvient pas à insuffler un sentiment d'arbitraire, étant entendu que ce vice n'est pas déjà réalisé du simple fait qu'une autre solution serait concevable, voire préférable. L'employé s'emploie à minimiser son manquement. Or, selon toute évidence, le fait de s'approcher des objectifs assignés sans les atteindre ne suffisait pas pour l'employeuse, et le juge n'a pas à déterminer s'il était légitime ou non qu'elle ne s'en contente pas. En outre, la cour cantonale a expliqué pour quelle raison les bons résultats dans le concours « Swiss D._____ » n'avaient pas l'importance que leur prête l'employé, et sur ce point non plus, il ne parvient pas à mettre le doigt sur un raisonnement arbitraire. S'il met en avant ses performances X._____, il ne tente pas d'infléchir l'explication selon laquelle ce critère ne suffit pas à mesurer les performances d'un collaborateur. Enfin, le recourant pointe aussi le fait que les plans de vente omettaient de mentionner les absences pour cause de maladie ou de vacances: rien n'indique, cependant que les résultats insuffisants de l'employé devraient être imputés aux seules vacances et à la maladie, ce qui scelle d'emblée le sort du grief. Et d'ailleurs, quand bien même l'insuffisance de rendement serait due à la maladie, il n'y aurait pas nécessairement matière à retenir un licenciement abusif, sachant qu'un comportement blâmable de l'employeuse avec l'état de santé du recourant n'a pas été établi.

Certes, la note donnée au recourant dans ses bilans annuels d'évaluation n'avait rien d'alarmant jusqu'au procès-verbal d'entretien de février 2016, où ses prestations ont été sanctionnées par un D, signifiant qu'il atteignait partiellement ses objectifs. Mais il était clair, dès ce moment-là, si cela ne l'était pas déjà auparavant, que l'employeuse attendait davantage de lui. D'autant que des mesures concrètes ont été mises en place pour le soutenir (let. A.c

supra).

Ultérieurement non plus, le recourant n'a pas rempli tous les objectifs qui lui étaient fixés, comme le révèle le bilan du 9 juin 2016 relatif au mois de mai 2016 (let. A.e

supra). Ainsi, aucune des cinq conventions de marchandises stipulées n'a été conclue et seuls quatre des cinq nouveaux clients prévus ont été acquis. Le recourant a beau jeu désormais de prétendre qu'il faudrait raisonner sur une base annuelle et non mensuelle: il a adhéré aux plans de vente qui fixaient des objectifs mensuels et non annuels (let. A.b

supra). En outre, il n'a pas allégué - et encore moins démontré - avoir jamais contesté ou critiqué ces objectifs; au contraire, il a déclaré lors de son audition avoir toujours été d'accord avec les objectifs fixés. Le recourant objecte qu'il eût fallu prendre en compte la conjoncture qui aurait induit une baisse des ventes, mais il omet d'indiquer à quel endroit, dans ses écritures, il aurait par hypothèse allégué le fait en question étayé par des preuves concluantes, ce qui condamne d'emblée son argument.

Le Tribunal fédéral ne discerne dès lors aucun arbitraire dans les éléments décriés.

Pour terminer, il importe peu que l'employeuse ait mis sur pied un plan de mesures spécifiques pour l'employé: cet élément n'est pas crucial pour juger si le congé est abusif. Il n'est dès lors pas nécessaire de traiter le grief d'arbitraire soulevé à l'encontre de cette constatation.

E. 5.3

Le recourant dénonce en droit une violation de l' art. 336b CO [recte: 336 CO].

Indépendamment du motif prétendument mensonger sur lequel serait fondée la résiliation - grief qui vient d'être rejeté -, l'employeuse aurait affiché un mépris total pour ses intérêts, alors qu'il travaillait pour elle depuis près de dix ans. Elle n'aurait donné aucun avertissement. En outre, elle aurait engagé un remplaçant sans attendre de savoir s'il reprendrait son travail à la fin de l'été, dans la secrète intention de l'écarter définitivement. Il aurait été pris de court par le licenciement, signifié juste après son retour de maladie et alors qu'il aurait tout fait pour correspondre à ses attentes.

Le recourant ne saurait être suivi. Même si les juges valaisans ont jugé cavalière la manière de procéder de l'intimée, on ne saurait la taxer de méprisante, et encore moins d'abusive. Il était assez clair, dès le procès-verbal d'entretien de février 2016, que l'employeuse n'était pas satisfaite des résultats de l'employé. La résiliation intervenue après un laps de temps destiné à lui permettre d'atteindre ses objectifs ne peut donc l'avoir à ce point surpris. Quant à l'engagement d'un remplaçant pour une durée initialement déterminée, il ne peut en aucun cas fonder un reproche à l'égard de l'employeuse, sachant que le recourant se trouvait en incapacité de travail totale depuis plus d'un mois et que rien ne laissait présager

a priori d'une reprise rapide du travail.

Ce grief est dès lors lui aussi dénué de fondement.

E. 6

Partant, le recours doit être rejeté dans son ensemble, aux frais de son auteur, qui versera à son adverse partie une indemnité pour ses frais d'avocat (art. 66 al. 1, art. 68 al. 1 et 2 LTF).

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