

BGer 4A_142/2009 vom 25. Juni 2009

Bundesgericht, 2009-06-25, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_142_2009

FR: TF 4A_142/2009 du 25 juin 2009

IT: TF 4A_142/2009 del 25 giugno 2009

Erwägungen

E. 1

Interjeté par la recourante qui a partiellement succombé dans ses conclusions condamnatoires (art. 76 al. 1 LTF) et dirigé contre une décision finale (art. 90 LTF) rendue en matière civile (art. 72 al. 1 LTF) par une autorité cantonale de dernière instance (art. 75 al. 1 LTF) dans une affaire dont la valeur litigieuse atteint le seuil de 15'000 fr. applicable en matière de droit du travail (art. 74 al. 1 let. a LTF), le recours en matière civile présentement soumis à l'examen du Tribunal fédéral est en principe recevable, puisqu'il a été déposé dans le délai (art. 45 al. 1 ainsi qu' art. 100 al. 1 LTF) et la forme (art. 42 LTF) prévus par la loi.

E. 2

Le recours en matière civile peut être formé pour violation du droit fédéral (art. 95 let. a LTF), y compris les droits constitutionnels (ATF 134 III 379 consid. 1.2 p. 382). Saisi d'un tel recours, le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF) sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF), dont il ne peut s'écarter que s'ils l'ont été de façon manifestement inexacte - notion qui correspond à celle d'arbitraire au sens de l' art. 9 Cst. (ATF 134 V 53 consid. 4.3) - ou en violation du droit au sens de l' art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF), et pour autant que la correction du vice soit susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF). La partie recourante qui entend contester les constatations de l'autorité précédente doit expliquer de manière circonstanciée en quoi les conditions de l'exception prévue par l' art. 105 al. 2 LTF sont réalisées, faute de quoi il n'est pas possible de tenir compte d'un état de fait qui diverge de celui contenu dans la décision attaquée (ATF 133 III 462 consid. 2.4 p. 466 s.). 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).

E. 3

En l'occurrence, la cour cantonale a admis l'existence d'un congé abusif. Elle a considéré que le licenciement de la recourante avait fait directement suite, au vu de la teneur de la lettre de congé du 17 janvier 2007, aux événements du 11 janvier 2007 l'ayant conduite à se plaindre, le même jour, auprès du directeur général de l'intimée, de harcèlement psychologique de la part de sa supérieure hiérarchique. Vu sous cet angle, le congé pouvait dès lors être qualifié d'abusif ou de congé-représailles, quand bien même, antérieurement à ces événements, le comportement intransigeant de la recourante au sujet de son organisation personnelle au sein de son service ne paraissait pas sans reproches, cela depuis un certain temps et à un point tel qu'une enquête du responsable du personnel de l'intimée était en cours - mais non achevée - à son sujet. En effet, le motif de ce congé n'était pas digne de protection, car il apparaissait très vraisemblable que la plainte de la recourante avait été

déterminante dans la décision de la licencier, alors qu'elle visait une atteinte à sa personnalité au sens de l' art. 328 al. 1 CO par le biais du geste physique sur sa personne de sa supérieure hiérarchique, dont on pouvait objectivement admettre que la recourante avait pu le ressentir de bonne foi comme intrusif et contraignant dans le cadre d'une relation conflictuelle avérée, quand bien même n'était ni avéré ni déterminant le fait que B. _____ avait pu avoir la volonté, par son geste, de porter une telle atteinte à la personnalité de la recourante. Ainsi, si cette plainte de la recourante n'avait pas été seule à l'origine de la résiliation litigieuse dans le contexte conflictuel avec sa supérieure hiérarchique, il apparaissait toutefois que cette plainte en avait constitué le motif déterminant, soit celui qui, en dernier lieu, avait provoqué la décision de congé, en violation de l' art. 336 al. 1 let . d CO visant le congé-représailles.

E. 4

La recourante s'en prend au montant que la cour cantonale lui a alloué à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

E. 4.1

En l'espèce, la cour cantonale a relevé la teneur des témoignages recueillis en première instance, notamment ceux du responsable administratif du "service clients" et du directeur du personnel de l'intimée, dont il ressortait que la recourante faisait preuve depuis un certain temps déjà, au moment de son congé, d'un manque d'adaptation et de collaboration au sein de son service, notamment en relation avec ses plannings de congés hebdomadaires, particulièrement du samedi, ainsi que de vacances, de même que d'un mauvais état d'esprit général à l'égard de sa supérieure hiérarchique.

Ces faits avaient d'ailleurs été signalés à la direction de l'intimée, qui avait chargé le directeur de son personnel de faire une enquête à leur sujet, laquelle étant encore en cours au moment des événements du 11 janvier 2007 et ces circonstances n'ayant pas été étrangères à la décision de licencier la recourante prise le 17 janvier 2007.

C'était en tenant compte de ce qui précédait, mais aussi de la part évidente de responsabilité de la recourante dans sa relation conflictuelle avec sa supérieure hiérarchique ayant abouti au geste litigieux et de la vraisemblable absence d'intention de cette dernière de porter atteinte à la personnalité de l'employée, circonstances mises en balance avec les près de huit ans de rapports de travail entre les parties, la survenance du congé litigieux au cours d'une période de protection des employés de l'intimée contre le harcèlement sur leur lieu de travail, l'absence de confrontation préalable entre les deux intéressées en litige, le caractère abrupt du congé, intervenu sans avertissement formel, ni tentative de résolution du conflit, notamment en déplaçant la recourante dans un autre service, enfin les suites immédiates de ce congé, la recourante ayant été obligée de quitter immédiatement son poste de travail et de sortir accompagnée du magasin, que le montant de l'indemnité pouvait être fixée en équité à 7'800 francs.

E. 4.2

Dans ce contexte, la recourante soulève d'une part le grief d'arbitraire dans l'établissement des faits, d'autre part celui de violation du droit fédéral, plus particulièrement des art. 336a CO et 4 CC.

E. 4.3

Selon la jurisprudence, une décision est arbitraire, au sens de l' art. 9 Cst. , lorsqu'elle est manifestement insoutenable, méconnaît gravement une norme ou un principe juridique clair et indiscuté, ou heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité; il ne suffit pas qu'une autre solution paraisse concevable, voire préférable; pour que cette décision soit annulée, encore faut-il qu'elle se révèle arbitraire, non seulement dans ses motifs, mais aussi dans son résultat, ce qu'il appartient à la partie recourante de démontrer en vertu de l' art. 106 al. 2 LTF (ATF 134 I 263 consid. 3.1 p. 265 s.).

Dans la mesure où l'arbitraire est invoqué en relation avec l'établissement des faits, il convient de rappeler que le juge dispose d'un large pouvoir lorsqu'il apprécie les preuves (ATF 120 Ia 31 consid. 4b). La partie recourante doit ainsi expliquer dans quelle mesure le juge a abusé de son pouvoir d'appréciation et, plus particulièrement, montrer qu'il a omis, sans aucune raison sérieuse, de prendre en compte un élément de preuve propre à modifier la décision attaquée, qu'il s'est manifestement trompé sur son sens et sa portée ou encore que, en se fondant sur les éléments recueillis, il en a tiré des constatations insoutenables (ATF 129 I 8 consid. 2.1).

E. 4.4

En l'occurrence, la recourante estime qu'il serait arbitraire d'affirmer qu'elle détenait une "part de responsabilité évidente (...) dans sa relation conflictuelle avec sa supérieure hiérarchique". En bref, elle se limite à soutenir que la cour cantonale aurait ignoré l'origine du problème relatif à la prise des vacances et jours de congé hebdomadaire, qui aurait été invoqué, respectivement utilisé, par la seule B. _____ - dont l'animosité à son égard ne ferait aucun doute - dans le but de l'évincer. De la sorte, elle ne fait toutefois que tenter d'opposer sa propre vision des choses à celle des juges cantonaux, sans démontrer en quoi ceux-ci auraient commis arbitraire en se forgeant, à l'issue de l'appréciation des preuves, singulièrement des témoignages, une opinion de la situation telle que celle qu'ils ont retenue. Dans cette mesure, son procédé n'est pas recevable.

La recourante soutient qu'il serait également arbitraire de retenir que sa supérieure hiérarchique aurait agi "vraisemblablement sans intention de porter atteinte à la personnalité de la recourante". Sur ce point, elle relève que l'épisode du 11 janvier 2007 ne serait pas isolé, et invoque la "colère disproportionnée" de sa supérieure hiérarchique le samedi 2 juillet 2005 à l'annonce de son retard dû à une inondation à son domicile, ainsi que la discussion du mois de septembre 2006 au sujet d'un solde de vacances à récupérer, au cours de laquelle B. _____ aurait posé sa main sur le front de la recourante en lui disant "tu es folle, avec toi c'est toujours moi je, moi je...", autant d'éléments qui établiraient le "caractère hostile et malveillant" de la supérieure hiérarchique. Que la recourante relève quelques éléments - dont le dernier ne ressort au demeurant pas de l'état de fait déterminant - qu'elle estime utiles à sa thèse ne suffit derechef pas à démontrer en quoi la cour cantonale aurait fait montre d'arbitraire dans l'appréciation des preuves et l'établissement des faits. L'argumentation de la recourante est ainsi également irrecevable sur ce point.

E. 4.5

Aux termes de l' art. 336a al. 1 et 2 CO , la partie qui résilie abusivement le contrat de travail doit verser à l'autre partie une indemnité s'élevant à six mois de salaire au maximum; dans cette limite, l'indemnité est fixée par le juge, qui tiendra compte de toutes les circonstances.

Dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation, le juge applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). Il doit notamment tenir compte de la gravité de la faute de l'employeur, d'une éventuelle faute concomitante du travailleur, de la manière dont la résiliation s'est déroulée, de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur licencié, de la durée des rapports de travail, de leur étroitesse, des effets économiques du licenciement, de l'âge du travailleur, d'éventuelles difficultés de réinsertion dans la vie économique et de la situation économique des parties (ATF 123 III 246 consid. 6a p. 255).

Le montant de l'indemnité est fixé librement par le juge; le pouvoir d'appréciation qui est reconnu de la sorte à l'autorité cantonale conduit le Tribunal fédéral à ne pas substituer sa propre appréciation à celle de l'instance inférieure. Il intervient lorsque la décision s'écarte sans raison des règles établies par la doctrine et la jurisprudence en matière de libre appréciation, ou lorsqu'elle s'appuie sur des faits qui, dans le cas particulier, ne devaient jouer aucun rôle, ou encore lorsqu'elle ignore des éléments qui auraient absolument dû être pris en considération; en outre, le Tribunal fédéral sanctionne les décisions rendues en vertu d'un pouvoir d'appréciation lorsqu'elles aboutissent à un résultat manifestement injuste ou à une iniquité choquante (ATF 121 III 64 consid. 3c p. 68 s.; cf. également ATF 133 III 201 consid. 5.4 p. 211; 130 III 28 consid. 4.1 p. 32, 213 consid. 3.1 p. 220).

E. 4.6

Dans le cas particulier, les éléments sur lesquels les juges cantonaux se sont fondés pour arrêter le montant de l'indemnité sont pertinents au sens de la jurisprudence susmentionnée et la conclusion qu'ils en ont tirée, soit la fixation d'une indemnité d'un montant correspondant à deux mois de salaire, ne procède pas d'un abus du pouvoir d'appréciation. Le moyen ne résiste ainsi pas à l'examen.

E. 5

La recourante reproche en outre à la cour cantonale d'avoir violé les art. 328 et 49 CO en considérant qu'elle n'avait pas rendu vraisemblable avoir été victime d'un harcèlement psychologique de la part de sa supérieure hiérarchique. Il n'y a toutefois pas lieu d'examiner plus avant le détail de son argumentation. En effet, l'indemnité de l' art. 336a CO couvre en principe tout le tort moral subi par le travailleur licencié et le Tribunal fédéral n'admet l'application cumulative de l' art. 49 CO que dans des situations exceptionnelles, lorsque l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur est grave au point qu'une indemnité correspondant à six mois de salaire ne suffit pas à la réparer (arrêt 4A_590/2008 du 22 avril 2009, destiné à la publication aux ATF, consid. 3.1; ATF 126 III 395 consid. 9c non publié; arrêt 4C.310/1998 du 8 janvier 1999 publié in SJ 1999 I p. 277 consid. 4a p. 282 s.). Dès lors qu'il a en l'occurrence été considéré qu'une indemnité d'un montant correspondant à deux mois de salaire était adéquate et suffisait à couvrir le tort moral subi par la recourante, la question de l'allocation d'une indemnité supplémentaire fondée sur les art. 328 et 49 CO n'entre logiquement pas en considération. Cela scelle le sort du grief.

E. 6

Il résulte des considérants qui précèdent que le recours doit être rejeté dans la mesure de sa recevabilité.

E. 7

Comme la valeur litigieuse, calculée selon les prétentions à l'ouverture de l'action (ATF 115 II 30 consid. 5b p. 41), dépasse le seuil de 30'000 fr., le montant de l'émolument

judiciaire est fixé selon le tarif ordinaire (art. 65 al. 3 let. b LTF) et non réduit (art. 65 al. 4 let . c LTF). Compte tenu de l'issue du litige, les frais judiciaires et dépens de l'intimé sont mis à la charge de la recourante, qui succombe (art. 66 al. 1 ainsi qu' art. 68 al. 1 et 2 LTF).

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