

## **BGer 4A\_158/2010 vom 22. Juni 2010**

Bundesgericht, 2010-06-22, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger\\_4A\\_158\\_2010](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_158_2010)

FR: TF 4A\_158/2010 du 22 juin 2010

IT: TF 4A\_158/2010 del 22 giugno 2010

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

Interjeté par la partie qui a 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 dépasse le seuil de 15'000 fr. applicable en matière de droit du travail ( art. 74 al. 1 let. a LTF ), le recours présentement soumis à l'examen du Tribunal fédéral est en principe recevable, puisqu'il a été déposé dans le délai prévu par la loi ( art. 100 al. 1 LTF ).

#### **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 statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente ( art. 105 al. 1 LTF ). En tant que cour suprême, il est instance de révision du droit (Message du 28 février 2001 concernant la révision totale de l'organisation judiciaire fédérale, FF 2001 4135). Certes, il peut rectifier ou compléter les faits s'ils ont été établis de façon manifestement inexacte - notion qui correspond à celle d'arbitraire au sens de l' art. 9 Cst. ( ATF 135 III 397 consid. 1.5) - ou en violation du droit au sens de l' art. 95 LTF , ce pour autant que la correction soit susceptible d'influer sur le sort de la cause ( art. 97 al. 1 et art. 105 al. 2 LTF ). Cette exception à la règle selon laquelle le Tribunal fédéral ne revoit pas les faits ne permet pas aux parties de rediscuter dans leurs mémoires les faits de la cause comme si elles plaidaient devant un juge d'appel. La partie recourante qui entend faire rectifier ou compléter un fait doit expliquer de manière circonstanciée en quoi les conditions pour le faire seraient réalisées (cf. ATF 133 IV 286 consid. 6.2).

En l'occurrence, la recourante consacre plusieurs pages de son écriture à se plaindre d'un établissement manifestement inexact des faits; sous ce couvert, elle entreprend de décortiquer l'état de fait arrêté par la cour cantonale et de le critiquer sur de nombreux points; elle se limite toutefois pour l'essentiel à affirmer que telle ou telle constatation - portant parfois sur un point de détail - serait manifestement inexacte ou ne reposerait sur aucun élément du dossier avant de présenter sa propre vision des choses, voire à taxer certains témoignages de contradictoires et à mettre en exergue des extraits qu'elle estime utiles à sa thèse, sans démontrer ni en quoi les juges cantonaux auraient commis arbitraire, ni en quoi les prétendues irrégularités auraient une incidence sur le sort du litige; il n'y a pas à entrer en matière sur un tel exposé, le procédé consistant à rediscuter les faits comme devant un juge d'appel étant ainsi qu'on l'a précédemment rappelé inadmissible.

#### **E. 3**

Sous une rubrique "griefs quant à l'application du droit", la recourante se plaint encore d'une violation des art. 334, 336 et 328 "en lien avec la protection contre les décisions arbitraires ( art. 9 Cst. )"; en bref, elle reproche à la cour cantonale de ne pas avoir retenu l'existence d'un congé abusif.

### **E. 3.1**

D'emblée, il y a lieu de relever qu'utilisant la même technique que dans la première partie de son écriture, la recourante reprend quasiment paragraphe après paragraphe l'argumentation de la cour cantonale et la critique à sa guise en réaffirmant sa propre version des faits, avant d'en conclure que la conclusion à laquelle la cour cantonale est arrivée serait "absolument arbitraire" tant dans sa motivation que dans son résultat; par ce biais, elle ne démontre derechef pas en quoi la cour cantonale aurait commis arbitraire dans l'établissement des faits, si bien qu'il y a lieu d'examiner la cause sur la base des seuls faits établis.

### **E. 3.2**

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 prévaut la liberté de résiliation, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif ( art. 336 ss CO ; ATF 131 III 535 consid. 4.1 p. 538).

En particulier, l' art. 336 al. 1 let. a CO qualifie d'abusif le congé donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise; ainsi, s'il est établi qu'une situation conflictuelle sur le lieu du travail, due au caractère difficile d'un employé, nuit notablement au travail en commun dans l'entreprise, le congé donné à celui-ci n'est pas abusif, à condition toutefois que l'employeur ait pris toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit. Cette exigence repose sur l' art. 328 al. 1 CO , selon lequel l'employeur a le devoir de protéger et de respecter, dans les rapports de travail, la personnalité de ses travailleurs. L'abus réside dans le fait que l'employeur exploite la propre violation de ses devoirs contractuels. En effet, après avoir laissé une situation conflictuelle s'envenimer parmi ses salariés sans prendre les mesures adéquates pour l'atténuer, contrairement à l' art. 328 al. 1 CO , celui-ci se prévaut du fait que l'ambiance est devenue préjudiciable au travail dans l'entreprise, pour licencier le salarié apparaissant, en raison de son caractère difficile, comme un fauteur de troubles. La question de savoir si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour désamorcer le conflit avant d'en arriver à la résiliation relève du droit, car elle revient à examiner si l'employeur s'est conformé aux devoirs que lui impose l' art. 328 CO (cf. ATF 132 III 115 consid. 2.2 p. 117; 125 III 70 consid. 2a p. 73; arrêt 4C.189/2003 du 23 septembre 2003 consid. 5.1, reproduit in JAR 2004 p. 314).

L'énumération prévue à l' art. 336 CO - qui concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit et en aménage les conséquences juridiques pour le contrat de travail - n'est pas exhaustive et un abus du droit de mettre un terme au contrat de travail peut également se rencontrer dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés à l' art. 336 CO . Le caractère abusif d'une résiliation peut découler non seulement de ses motifs, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit. Même lorsqu'elle résilie un contrat de manière légitime, la partie

doit exercer son droit avec des égards; une violation grossière du contrat, par exemple une atteinte grave au droit de la personnalité (cf. art. 328 CO ) dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître le congé comme abusif (cf. ATF 132 III 115 consid. 2.1 p. 116 s. et 2.2 p. 117; 131 III 535 consid. 4.2 p. 538 s.).

En application de l' art. 8 CC , c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif, au besoin sur la base d'un faisceau d'indices convergents (cf. ATF 130 III 699 consid. 4.1 p. 703).

### **E. 3.3**

En l'espèce, il ressort des faits établis qu'en 2005 et/ou 2006, la recourante a été mêlée à des incidents avec sa collègue C.\_\_\_\_\_, suite auxquels les protagonistes avaient été sommées de s'entendre, sous peine de séparation; ultérieurement, des tensions sont apparues entre la recourante et la collaboratrice ayant succédé à dame C.\_\_\_\_\_, lesquelles s'étaient calmées ensuite de l'intervention de l'associée gérante de l'intimée; en août 2008, la recourante s'est singularisée par un comportement considéré comme inadéquat, consistant à se mêler d'un différend opposant d'autres collaboratrices, suite auquel D.\_\_\_\_\_ n'a plus souhaité être son amie, d'où la scène finale du 21 août 2008 à l'issue de laquelle la recourante a jeté à la poubelle les fleurs offertes par celle-ci, geste tenu pour inexcusable.

Lorsque la recourante plaide que la cour cantonale aurait erré en considérant que jeter le bouquet de fleurs à la poubelle pouvait justifier une mesure aussi radicale qu'un licenciement, elle semble méconnaître la différence de nature entre le congé immédiat qui nécessite un juste motif et la résiliation ordinaire qui ne demande en principe pas de motif particulier. Par ailleurs, elle se focalise à tort sur l'absence d'intervention de l'employeuse suite aux événements survenus au mois d'août 2008, circonstance qui ne conduit pas nécessairement à retenir l'existence d'un congé abusif; en effet, il ressort en l'occurrence de l'ensemble du dossier que la recourante avait eu depuis 2005 ou 2006 une attitude qui avait engendré des tensions ou des conflits avec plusieurs de ses collègues, attitude qui n'avait pas changé en dépit de remarques ou d'avertissements de l'employeuse; dans ces circonstances, l'on ne peut pas reprocher aux juges cantonaux d'avoir considéré que toute nouvelle tentative de conciliation était vouée à l'échec, la recourante ayant donné à penser qu'elle ne modifierait pas son comportement; pour les mêmes motifs, l'on ne saurait faire grief à l'employeuse de ne pas avoir cherché à déplacer la recourante dans un autre point de vente; enfin, la cour cantonale a acquis à l'issue de l'appréciation des preuves la conviction que la mauvaise ambiance de travail était due à la recourante et il été établi que deux de ses collègues avaient dans ce cadre menacé de donner leur démission, de sorte que l'employeuse devait prendre des mesures pour rétablir une atmosphère de travail supportable.

Pour le surplus, la recourante plaide en vain qu'un abus résulterait de la manière dont son congé lui a été signifié; lorsqu'elle invoque en particulier le fait que sa lettre de licenciement aurait été lue à haute voix, elle s'écarte de l'état de fait déterminant; la cour cantonale a certes souligné que l'employeuse aurait pu procéder de manière plus adéquate, mais que l'on ne pouvait toutefois pas retenir un degré d'inopportunité tel qu'il ferait apparaître le licenciement comme abusif; sur la base des faits établis, cette conclusion ne prête pas le flanc à la critique.

En définitive, la recourante n'a donc pas prouvé le caractère abusif de son licenciement.

**E. 4**

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

**E. 5**

Comme la valeur litigieuse, calculée selon les prétentions à l'ouverture de l'action ( ATF 115 II 30 consid. 5b p. 41), ne dépasse pas le seuil de 30'000 fr., le montant de l'émolument judiciaire est fixé selon le tarif réduit ( art. 65 al. 4 let . c LTF). Compte tenu de l'issue du litige, les frais judiciaires et dépens de l'intimée 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.