

# BGer 4A 188/2018 vom 1. April 2019

Bundesgericht, 2019-04-01, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger\\_4A\\_188\\_2018](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_188_2018)

FR: TF 4A 188/2018 du 1 avril 2019

IT: TF 4A 188/2018 del 1 aprile 2019

## Regeste

contrat de travail; congé abusif; devoir de protection de l'employeur | Droit des contrats

## Erwägungen

### E. 1

Formé en temps utile (art. 100 al. 1 et 45 al. 1 LTF), dirigé contre une décision finale ( art. 90 LTF ), rendue sur appels du demandeur et de la défenderesse par le tribunal supérieur du canton ( art. 75 LTF ) dans une affaire relevant du droit du travail ( art. 72 al. 1 LTF ), dont la valeur litigieuse excède 15'000 fr. ( art. 74 al. 1 let. a LTF ), le recours en matière civile est recevable au regard de ces dispositions.

#### E. 1.1

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 établis de façon manifestement inexacte - ce qui correspond à la notion d'arbitraire au sens de l' art. 9 Cst. ( ATF 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 ), et si la correction du vice est susceptible d'influer sur le sort de la cause ( art. 97 al. 1 LTF ). Concernant l'appréciation des preuves, le Tribunal fédéral 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 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). 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).

#### E. 1.2

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 ) à l'état de fait constaté dans l'arrêt cantonal ou, cas échéant, à l'état de fait qu'il aura rectifié. Il n'est toutefois lié ni par les motifs invoqués par les parties, ni par l'argumentation juridique retenue par l'autorité cantonale; il peut donc admettre le recours pour d'autres motifs que ceux invoqués par le recourant, comme il peut le rejeter en opérant une substitution de motifs ( ATF 135 III 397 consid. 1.4 et l'arrêt cité).

### E. 2

La question litigieuse centrale est de savoir si l'aggravation de l'état de santé de l'employé a été causée par un manquement de l'employeuse. La cour cantonale a considéré que tel n'était pas le cas, que l'employeuse n'avait donc pas violé le devoir de protection qui lui incombait vis-à-vis de son employé ( art. 328 CO ) et que le congé, motivé par l'incapacité de l'employé d'exercer son activité, n'était pas abusif ( art. 336 CO ). Les juges précédents constatent que l'état de santé de l'employé (douleurs au dos) s'est aggravé au cours de la période 2007 - 2013. Ils considèrent toutefois que cette aggravation ne peut pas être imputée à l'employeuse, plusieurs éléments factuels, conjugués entre eux, permettant de constater qu'aucun manquement ne peut être reproché à celle-ci. Ils retiennent en particulier que l'employeuse ne disposait pas des informations utiles qui lui auraient permis de conclure à la nécessité de prendre des mesures de protection et qu'elle avait déjà pris des dispositions suffisantes, notamment la dispense d'une formation - destinée aux employés concernés - sur les postures ménageant le dos.

### **E. 2.1**

Le recourant est d'avis que la cour cantonale a sombré dans l'arbitraire ( art. 9 Cst. ) en refusant d'imputer à la société employeuse l'aggravation de son état de santé, alors que de nombreuses constatations - contenues dans l'arrêt attaqué - et plusieurs pièces au dossier le démontrent. Selon lui, l'autorité précédente aurait dû retenir, sur la base d'un état de fait correctement établi, une violation du devoir de protection de l'employeuse.

### **E. 2.2**

Avant de répondre aux critiques soulevées par le recourant, il convient de rappeler les éléments de fait déterminants en relevant, en particulier, les renseignements reçus et les mesures prises par l'employeuse dans le contexte litigieux.

#### **E. 2.2.1**

Le 1er mai 2009, lors d'un entretien d'évaluation, suivi le 4 juin 2009 d'un entretien avec une conseillère du service social de l'employeuse (ci-après : la conseillère), l'employé a indiqué être prêt à entreprendre une réorientation et l'employeuse a immédiatement adressé un formulaire de détection précoce à l'office de l'assurance-invalidité. A plusieurs reprises, celui-ci a alors prié l'employé de lui retourner le formulaire de demande de prestations, ce que l'employé n'a pas fait. Ce dernier a finalement rencontré un collaborateur de l'AI le 25 février 2010, mais il lui a indiqué qu'il entendait conserver son poste actuel.

#### **E. 2.2.2**

Le 13 avril 2010, l'employé a informé la conseillère du service social qu'il se bloquait régulièrement le dos et il lui a rapporté que, selon son médecin (le Dr M. \_\_\_\_\_), il ne devait plus porter de charges. Le 18 mai 2010, le médecin-conseil de l'employeuse (la Dresse N. \_\_\_\_\_) a remis à la conseillère un rapport médical expliquant qu'elle avait reçu l'employé le 4 mai 2010, que celui-ci souffrait d'un problème de santé sérieux, pour lequel il devait respecter certaines limitations, que le problème résidait essentiellement dans le port de charges. Selon le rapport, l'employé était néanmoins très dynamique et n'envisageait pas de réduire actuellement son activité professionnelle; si des aménagements compatibles ne pouvaient pas être trouvés, il faudrait probablement envisager une reconversion professionnelle. Le 16 juin 2010, la conseillère a demandé à l'employé de lui fournir un document de son médecin attestant qu'il ne pouvait pas travailler à plein temps à son poste, sans limitations. L'employé a répondu qu'il pouvait continuer à travailler. Préalablement, l'employé avait déjà refusé une aide au placement de l'AI en indiquant que

tout allait bien pour l'instant et " qu'il continuait comme cela ".

### **E. 2.2.3**

Par la suite, la conseillère, estimant que l'employé ne se rendait pas compte des risques qu'il prenait, a convenu avec lui qu'il consulterait rapidement son médecin, afin que celui-ci dresse un rapport médical sur ses limitations actuelles, son taux d'activité encore possible et les contre-indications en lien avec la prise de médicaments et qu'il établirait un arrêt de travail si nécessaire. Le 1er septembre 2010, le Dr M. \_\_\_\_\_ a délivré deux certificats médicaux à l'employé, le premier constatant une incapacité de travail à 100% du 1er au 30 septembre 2010, puis à 50% dès le 1er octobre 2010. Le second constatait une pathologie rachidienne et mentionnait que tous les efforts physiques pénibles ainsi que le port de charges lui étaient formellement contre-indiqués. Estimant ces deux certificats médicaux contradictoires, la conseillère a pris l'initiative de demander à la Dresse N. \_\_\_\_\_ de recontacter le Dr M. \_\_\_\_\_. Par courrier du 30 septembre 2010, celui-ci a expliqué qu'il n'était pas partisan d'une reprise d'activité à 50% dès le 1er octobre 2010, compte tenu du fait que l'employé " allait porter des charges lourdes ". Il a alors préconisé une inactivité complète encore pour tout le mois d'octobre, avec une reprise à 50% en novembre et décembre, incluant le port de charges lourdes et une reprise d'activité strictement normale au début du mois de janvier 2011.

### **E. 2.2.4**

En novembre 2010, l'employé, qui avait encore pris 16 kilos, a demandé à pouvoir discuter avec un de ses supérieurs hiérarchiques d'un aménagement de travail, s'agissant notamment des types d'avions dont il devait s'occuper. Des solutions ont alors été recherchées pour qu'il puisse reprendre son activité. Un poste de roulage avec position assise a même été envisagé, puis refusé par l'employé qui ne pouvait pas rester assis toute la journée. Enfin, ses horaires ont été aménagés pour qu'il ne travaille que quatre heures par jour et il a été affecté auprès des gros avions (pour lesquels les contraintes pour le dos de l'employé étaient plus légères) et des appareils qui bénéficiaient de tapis roulants.

### **E. 2.3**

Il est vrai que la motivation des magistrats précédents est ambiguë, et même parfois inappropriée, notamment lorsqu'ils relatent que l'employeuse n'avait pas été informée, pendant une période déterminée, des problèmes de dos récurrents de l'employé. Cependant, le déroulement des faits qui vient d'être exposé montre que ces lacunes ne sont pas suffisantes pour que l'on puisse qualifier d'arbitraire (dans le résultat) la décision prise par la cour cantonale. D'une part, l'employé, malgré les demandes de l'AI et les nombreuses sollicitations de l'employeuse, a toujours insisté pour continuer à travailler et il n'a pas, ou peu, collaboré avec l'employeuse. D'autre part, celle-ci a activement recherché des solutions dans l'intérêt de son employé : - dès que l'employeuse a su qu'il avait de sérieux problèmes de santé, elle a immédiatement cherché à le mettre en contact avec l'office AI afin de discuter d'une reconversion (mais l'employé a retardé les démarches qui étaient prises dans son intérêt); -elle a demandé à l'employé de lui fournir un document de son médecin établissant son incapacité à travailler à plein temps sans limitation (l'employé, qui pensait pouvoir continuer à travailler, n'y a pas donné suite); -elle l'a ensuite enjoint de prendre contact avec son propre médecin pour qu'il établisse un rapport et, si nécessaire, un arrêt de travail; -elle a recherché activement des solutions pour que l'employé reprenne son activité et, notamment, aménagé ses horaires pour réduire (à quatre heures par jour) son temps de

travail; -enfin, pour que l'employé bénéficie de conditions de travail plus favorables, l'employeuse a accepté de l'affecter auprès des gros avions et des appareils qui bénéficiaient de tapis roulants.

#### **E. 2.4**

Cela étant, les points que l'employé entend corriger (ou ajouter) dans l'état de fait établi par la cour cantonale sont, comme on va le voir, impropres à démontrer que celle-ci aurait pris une décision arbitraire dans son résultat.

##### **E. 2.4.1**

En particulier, c'est en vain qu'il reproche à la cour cantonale d'avoir ignoré que l'employeuse savait, dès le 1er mai 2009, qu'il était atteint dans sa santé physique au niveau du dos depuis 2007 en raison d'un accident et qu'il " s'était plaint à réitérées reprises à la fois des douleurs ressenties lors du port de charges lourdes et du manque d'effectif ". Cela ne change rien au fait que, d'une part, l'employé, malgré la requête explicite de l'employeuse, n'a pas jugé utile de prendre contact avec son médecin pour solliciter un arrêt de travail et, d'autre part, que l'employeuse a d'emblée pris des mesures, notamment pour favoriser la réorientation de son employé, mais que celui-ci a refusé d'y donner suite.

##### **E. 2.4.2**

C'est également en vain que l'employé soutient que l'employeuse a dispensé une formation qui se fonde sur des recommandations parfois inapplicables en pratique, que les équipes chargées des bagages étaient en sous-effectif - ce qui incitaient certains employés, en pratique, à tirer seuls des charges trop lourdes, afin d'exécuter le travail dans le temps imparti -, que l'employeuse devait être au courant de cette pratique, que les charges portées par l'employé dépassaient les valeurs préconisées par l'OLT, qu'il se serait occupé d'avions où les normes de sécurité n'étaient pas applicables et qu'il aurait démontré avoir travaillé en soute encore après l'année 2007. Ces nombreuses insertions ne changent rien au fait que l'employé n'a pas voulu collaborer avec l'employeuse, en refusant notamment une aide au placement, au motif que " tout allait bien " et qu'il entendait continuer " comme cela ". On ajoutera qu'il a lui-même choisi de porter seul des bagages qu'il estimait trop lourds, plutôt que de demander de l'aide à ses collègues. Il est établi à cet égard qu'aucune sanction ne visait les employés qui, en raison du sous-effectif, n'avaient pas exécuté leur tâche dans le temps imparti et provoqué le retard des avions. Cela étant, on ne saurait raisonnablement reprocher à l'employeuse d'être responsable de l'aggravation de l'état de santé de l'employé qui a fait le choix de porter des bagages sans l'aide de ses collègues, sans y avoir été contraint, et qui, ensuite, malgré les symptômes constatés, a refusé l'aide qui lui était proposée.

##### **E. 2.4.3**

Enfin, on ne saurait suivre l'employé lorsqu'il soutient que l'employeuse n'aurait pas pris en compte et suivi son état de santé, que la limitation de son activité à quatre heures par jour n'était pas appropriée (cette limitation ne lui évitant pas le port de lourdes charges) et que l'employeuse ne saurait se prévaloir de l'absence des compétences nécessaires de l'employé, pour éviter de prendre les mesures utiles à la protection de sa santé. Comme on l'a vu, l'employeuse s'est évertuée à rechercher des solutions avec l'employé; elle ne lui a pas seulement accordé un allègement de son horaire de travail, mais lui a également fait bénéficier de conditions de travail plus favorables (pour lui éviter le port de lourdes charges). Si elle a finalement licencié l'employé c'est qu'aucun poste adapté (i.e sans port de

charges et en position non assise) ne correspondait aux compétences de l'employé. Quant à la prise de poids importante de l'employé, elle n'a, contrairement à ce que pense le recourant, pas influencé la décision de la cour précédente, celle-ci ayant tranché le litige sans avoir besoin de se prononcer sur le lien entre la prise de poids importante de l'employé et l'aggravation de ses problèmes de dos. Il n'y a donc pas lieu de s'y attarder.

#### **E. 2.4.4**

Vu les motifs qui viennent d'être exposés (qu'il convient de substituer à ceux, parfois ambigus, figurant dans l'arrêt entrepris), on ne voit pas comment on pourrait reprocher à la cour cantonale d'avoir pris une décision arbitraire dans son résultat. Les critiques soulevées par le recourant se révèlent infondées. On ne saurait faire grief à l'autorité précédente d'avoir nié la violation du devoir de protection de l'employeuse et, partant, d'avoir rejeté les conclusions de l'employé en tant qu'elles portaient sur l'octroi d'une indemnité pour licenciement abusif et d'une indemnité pour tort moral.

#### **E. 2.5**

Le second grief du recourant, selon lequel l'autorité précédente aurait violé son droit à la preuve ( art. 29 al. 2 Cst. ) en refusant d'ordonner une expertise qui aurait permis d'établir que la société employeuse était effectivement à l'origine de l'incapacité de travail de l'employé, tombe dès lors à faux. Il résulte des considérations qui précèdent que l'employeuse a pris les mesures que l'on pouvait attendre d'elle, de sorte qu'il est superflu d'ordonner l'expertise sollicitée par le recourant.

#### **E. 2.6**

Troisièmement, le recourant estime que les juges précédents ont arbitrairement retenu qu'il était encore capable de prendre des vacances au terme de son contrat de travail. Il rappelle qu'il était atteint dans sa santé au moment de son licenciement, qu'il devait suivre une médication intensive et ressentait très régulièrement de fortes douleurs. En affirmant que l'atteinte à sa santé l'empêchait de prendre des vacances, le recourant ne tient pas compte du fait que, selon les constatations cantonales (qui lient le Tribunal fédéral), une reprise d'activité professionnelle à plein temps était " possible immédiatement " dans une fonction exempte de port de charges lourdes à répétition, ce qui présuppose nécessairement que l'atteinte à sa santé était intimement liée au port de charges. A partir de là, il n'y a rien d'arbitraire à admettre que l'employé, qui était libéré de cette activité pénible durant ses vacances, pouvait prendre celles-ci sans être gêné par ses problèmes de santé. La critique est infondée.

#### **E. 3**

Il résulte des considérations qui précèdent que le recours en matière civile doit être rejeté dans la mesure où il est recevable. En l'occurrence, la procédure entreprise devant le Tribunal fédéral était dépourvue de chances de succès, ce qui entraîne le rejet de la demande d'assistance judiciaire. Il n'est pas alloué de dépens, la partie intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer.