

BGer 4A_189/2023 vom 4. Oktober 2023

Bundesgericht, 2023-10-04, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_189_2023

FR: TF 4A_189/2023 du 4 octobre 2023

IT: TF 4A_189/2023 del 4 ottobre 2023

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans le délai fixé par la loi (art. 100 al. 1 LTF) par l'employée qui a succombé dans ses conclusions condamnatoires (art. 76 al. 1 LTF), et dirigé contre une décision finale (art. 90 LTF) rendue sur appel par le tribunal supérieur du canton de Neuchâtel (art. 75 LTF) dans une affaire civile de droit du travail (art. 72 al. 1 LTF) dont la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. (art. 74 al. 1 let. a LTF), le recours en matière civile est en principe recevable.

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 établis de façon manifestement inexacte - ce qui correspond à la notion d'arbitraire au sens de l' art. 9 Cst. (ATF 143 I 310 consid. 2.2; 141 IV 249 consid. 1.3.1; 140 III 115 consid. 2; 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 140 III 264 consid. 2.3; 137 III 226 consid. 4.2; 136 III 552 consid. 4.2; 134 V 53 consid. 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 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 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 la procédure, les faits juridiquement pertinents à cet égard et les moyens de preuve adéquats (ATF 140 III 86 consid. 2). 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). Les critiques de nature appellatoire sont irrecevables (ATF 130 I 258 consid. 1.3).

E. 2.2

Le Tribunal fédéral applique en principe d'office le droit (art. 106 al. 1 LTF) à l'état de fait constaté dans l'arrêt cantonal (ou à l'état de fait qu'il aura rectifié). Cela ne signifie pas que le Tribunal fédéral examine, comme le ferait un juge de première instance, toutes les questions juridiques qui pourraient se poser. Compte tenu de l'obligation de motiver

imposée par l' art. 42 al. 2 LTF , il ne traite que les questions qui sont soulevées devant lui par les parties, à moins que la violation du droit ne soit manifeste (ATF 140 III 86 consid. 2, 115 consid. 2). Il n'est en revanche pas lié par l'argumentation juridique développée par les parties ou par l'autorité précédente; il peut admettre le recours, comme il peut le rejeter en procédant à une substitution de motifs (ATF 137 II 313 consid. 1.4; 135 III 397 consid. 1.4).

E. 3

Il est constant que les parties ont été liées par un contrat de travail auquel l'employeuse a mis fin le 1er novembre 2018. A ce stade, la validité de ce licenciement n'est plus contestée. Il apparaît donc que les rapports de travail se sont effectivement terminés à l'issue du délai de congé prolongé en raison de l'incapacité de travail subséquente de l'employée pour cause de maladie. Le litige porte désormais exclusivement sur le caractère abusif du licenciement.

La Cour cantonale a constaté en fait (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.3; 130 III 699 consid. 4.1) que le motif du licenciement consistait dans une rupture du lien de confiance entre les parties, consécutive aux problèmes de dépendance à l'alcool de l'employée. Ces problèmes qui avaient débuté au début de l'année 2018 avaient eu des répercussions sur sa présence au travail et donc sur le fonctionnement de la société ainsi que sur les prestations de l'employée lorsqu'elle se rendait au travail sous l'emprise de l'alcool. Ils avaient perduré après la séance du 4 juillet 2018, soit jusqu'à ce qu'elle quitte l'entreprise. Le traitement qu'elle avait suivi chez un psychiatre avait porté certains fruits, mais n'avait pas réglé le problème. L'employeuse avait proposé différentes mesures, comme de faire appel au CENEA ou d'instituer un parrainage par F. _____ dans le cadre d'un projet de traitement, mais l'employée n'en avait pas voulu. Elle s'était trouvée en arrêt maladie dès le 9 octobre 2018 pendant trois semaines. Dans ces conditions, l'employeuse pouvait légitimement craindre que l'employée ne se rétablisse pas grâce à la seule mesure qu'elle avait accepté de mettre en place et penser qu'elle ne pouvait plus lui faire confiance. Le congé n'avait donc rien d'abusif. Certes, l'avertissement du 11 septembre 2018 mentionnait qu'un licenciement interviendrait en cas de récurrence d'ébriété sur le lieu de travail, mais ceci ne voulait pas dire que l'intimée aurait été privée du droit de licencier l'employée pour d'autres motifs. L'employée ne pouvait d'ailleurs pas interpréter cette lettre comme une garantie que son emploi lui serait conservé quoi qu'il advienne, mais pour autant qu'elle ne se présente plus ivre au travail.

En substance, la recourante se plaint d'une violation de l' art. 336 CO . Selon elle, la décision de la licencier aurait été prise le 12 ou le 13 septembre 2018, soit deux jours à peine après l'avertissement selon lequel elle serait congédiée en cas de récurrence d'ébriété sur son lieu de travail; or, elle n'aurait pas récidivé dans ce bref délai. L'attitude de l'employeuse serait contradictoire, en ce sens qu'elle aurait suscité une attente légitime qu'elle aurait ensuite trahie. La résiliation revêtirait ainsi un caractère abusif et ouvrirait droit à une indemnité correspondant à six mois de salaire (art. 336a CO).

E. 4.1

Selon l' art. 335 al. 1 CO , le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Celles-ci sont donc en principe libres de résilier le contrat sans motif particulier. Toutefois, le droit de mettre unilatéralement fin au contrat est limité par les dispositions sur le congé abusif au sens des art. 336 ss CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.1; 130 III 699 consid. 4.1).

E. 4.2

La résiliation ordinaire du contrat de travail est abusive lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées à l'art. 336 al. 1 CO, lesquelles se rapportent aux motifs de la partie qui résilie. Cette disposition restreint, pour chaque cocontractant, le droit de mettre unilatéralement fin au contrat (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.4; 131 III 535 consid. 4.2).

L'abus n'est pas obligatoirement inhérent au motif de la résiliation; il peut également surgir dans ses modalités. La partie qui veut mettre fin au contrat, même pour un motif légitime, doit exercer son droit avec des égards et s'abstenir de tout comportement biaisé ou trompeur. Ainsi, un comportement violant manifestement le contrat, par exemple une atteinte grave au droit de la personnalité (art. 328 al. 1 CO), dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître celle-ci comme abusive (ATF 132 III 115 consid. 2.2; 131 III 535 consid. 4.2; 125 III 70 consid. 2b et les références). En revanche, un comportement qui ne serait simplement pas convenable ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas. Il n'appartient pas à l'ordre juridique de sanctionner une attitude seulement incorrecte (ATF 132 III 115 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.2).

Par exemple, le fait pour l'employeur d'avoir affirmé à son collaborateur qu'il ne serait pas licencié et de lui notifier son congé une semaine plus tard est un comportement qui n'est pas certes pas correct, mais qui ne rend pas à lui seul le congé abusif (ATF 131 III 535 consid. 4.2 et les références), ceci pour autant que l'employé n'ait pas pris de disposition sur la base de cette assurance que la résiliation de son contrat de travail rendrait caduque (arrêt 4A_157/2022 du 5 août 2022 consid. 3.3). Ainsi, il apparaîtrait abusif qu'un employeur qui entend supprimer son poste, laisse l'employé prendre des dispositions d'ordre personnel incisives pour quitter son domicile aux Etats-Unis et s'établir en Suisse afin de remplir les obligations découlant pour lui du contrat de travail (arrêt 4A_69/2010 du 6 avril 2010 consid. 4).

E. 4.3

Lorsque l'une des parties a résilié abusivement le contrat de travail, l'art. 336a al. 1 et 2 CO autorise l'autre à réclamer une indemnité dont le tribunal fixe librement le montant en tenant compte de toutes les circonstances; cette indemnité ne peut toutefois pas excéder l'équivalent de six mois de salaire.

E. 5

En l'espèce, la recourante ne prétend plus dans son recours que le licenciement aurait été prononcé pour un autre motif que celui tenant à sa dépendance à l'alcool, respectivement à l'impact de cette dépendance sur la relation de travail et à la rupture du lien de confiance consécutive. Elle fait valoir que l'employeuse aurait agi de manière contradictoire. C'est donc le

modus qu'elle incrimine désormais.

Elle prétend s'être fiée au contenu de l'avertissement du 11 septembre 2018. Celui-ci aurait en quelque sorte soldé les événements passés. L'employeuse aurait affirmé dans cette missive qu'elle n'entendait pas résilier les rapports de travail pour sanctionner ce qui s'était produit. Seule une récidive d'ébriété au travail aurait pu l'amener à revenir sur cette décision. Et de récidive, il n'y avait point eu.

Il faut cependant se représenter que les rapports de travail n'ont pas été résiliés de manière immédiate parce que l'employée s'est derechef présentée ivre sur son lieu de travail. Il s'agissait d'un congé ordinaire motivé par la perte de confiance de l'employeuse dans les capacités et la volonté de l'employée de venir à bout de sa dépendance. L'employée fait remonter cette décision au 12 ou au 13 septembre 2018. Cela étant, il a été constaté en fait que si l'employeuse avait certes annoncé son intention de résilier le contrat à l'une de ces deux dates, elle a attendu le 1er novembre 2018 pour concrétiser cette intention par la remise d'un congé formel en mains de l'employée. Quoi qu'il en soit, entre le 11 septembre 2018 et le 13 septembre 2018, respectivement entre le 11 septembre 2018 et le 1er novembre 2018, l'employée ne fait pas valoir qu'elle aurait pris des dispositions d'ordre personnel sur lesquelles elle ne pourrait pas revenir sans subir de préjudice. Au contraire, il résulte des faits souverainement constatés par la Cour cantonale que, sitôt le dessein de l'employeuse connu, l'employée s'est mise en quête d'un nouvel emploi. C'est donc bien que, dès le 12 ou le 13 septembre 2018, l'employée ne se fiait plus à une quelconque assurance selon laquelle elle conserverait son emploi en dépit de tout, si tel était le sens que le courrier du 11 septembre 2018 avait pour elle. Partant, si la manière dont l'employeuse a agi peut effectivement interpellé, voire paraître inadéquate, car il est tout de même curieux d'envoyer un avertissement pour, l'instant d'après, annoncer sa volonté prochaine de mettre fin aux rapports de travail, la résiliation subséquente n'est pas pour autant abusive et le grief de violation de l' art. 336 CO doit être rejeté.

E. 6

Mal fondé, le recours doit être rejeté. La recourante supportera donc les frais judiciaires et versera à son adverse partie une indemnité à titre de dépens (art. 66 al. 1 et 68 al. 1-2 LTF).

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