

BGer 4A 21/2019 vom 27. Mai 2019

Bundesgericht, 2019-05-27, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_21_2019

FR: TF 4A 21/2019 du 27 mai 2019

IT: TF 4A 21/2019 del 27 maggio 2019

Regeste

contrat de travail, résiliation | Droit des contrats

Erwägungen

E. 1

Dès le 24 mai 2006, la société Z._____ SA a engagé X._____ en qualité de juriste spécialiste en droit commercial, avec titre de business affairs manager. X._____ était notamment chargé de préparer ou de contrôler les contrats de parrainage ou de licence à conclure entre une importante organisation sportive internationale, à Lausanne, et les partenaires de cette organisation. Par la suite, les tâches confiées à X._____ et sa position dans l'organisation de l'employeuse furent plusieurs fois modifiées. Selon un rapport d'évaluation établi le 6 janvier 2010 pour l'année 2009, les objectifs assignés à X._____ n'avaient été que partiellement atteints. Une évaluation aux conclusions semblables fut établie le 28 janvier 2011 pour l'année 2010. Les prestations et le comportement de ce collaborateur furent discutés avec lui lors d'une réunion le 8 février 2011. L'employeuse lui adressa un avertissement écrit le surlendemain 10 février; elle lui reprochait un manque de professionnalisme dans l'accomplissement de ses tâches, avec une attitude déplaisante et un manque de respect à l'égard de ses collègues et supérieurs. Elle le sommait de « remédier à la situation » avant le 9 mai 2011, date d'une prochaine réunion, et elle menaçait de le congédier. Du 10 au 25 février 2011, X._____ s'est trouvé en incapacité totale de travail par suite d'un état anxieux majeur, médicalement attesté. Il a prolongé son repos par deux semaines de vacances, puis repris son activité. Le 21 mars 2011, au motif que la situation ne s'améliorait pas mais s'aggravait au contraire, l'employeuse a licencié X._____ avec effet au 30 juin suivant. Le collaborateur était immédiatement libéré de ses fonctions.

E. 2

Le 14 décembre 2011, X._____ a ouvert action contre Z._____ SA devant la Chambre patrimoniale cantonale du canton de Vaud. La défenderesse devait être condamnée à payer 100'192 fr. avec intérêts au taux de 5% par an dès le 1er juillet 2011; de plus, elle devait être condamnée à remettre un certificat de travail dont le libellé serait précisé en cours d'instance. La défenderesse a conclu au rejet de l'action. Le demandeur a réduit ses conclusions en paiement au montant de 66'192 fr. en capital, correspondant à six mois de salaire, à titre d'indemnité pour congé abusif. La Chambre patrimoniale a interrogé le demandeur, les représentants de la défenderesse et plusieurs témoins. Elle s'est prononcée le 11 juin 2018. Elle a rejeté les conclusions en paiement articulées contre la défenderesse. Elle a condamné cette partie à remettre un certificat de travail dont le jugement spécifie le libellé. La Cour d'appel civile du Tribunal cantonal a statué le 21 novembre 2018 sur l'appel du demandeur; elle a rejeté cet appel et confirmé le jugement.

E. 3

Agissant par la voie du recours en matière civile, le demandeur requiert le Tribunal fédéral de condamner la défenderesse à payer 66'192 fr. avec intérêts au taux de 5% par an dès le 1er juillet 2011. La défenderesse n'a pas été invitée à répondre au recours.

E. 4

Les conditions de recevabilité du recours en matière civile sont en principe satisfaites, notamment à raison de la valeur litigieuse. Le recours est ouvert pour violation du droit fédéral (art. 95 let. a LTF). Le Tribunal fédéral applique ce droit d'office, hormis les droits fondamentaux (art. 106 LTF). Il doit conduire son raisonnement juridique sur la base des faits constatés dans la décision attaquée (art. 105 al. 1 LTF); il peut toutefois compléter ou rectifier même d'office les constatations de fait qui se révèlent manifestement inexacts, c'est-à-dire arbitraires aux termes de l' art. 9 Cst. (art. 105 al. 2 LTF ; ATF 141 IV 249 consid. 1.3.1 p. 253; 140 III 264 consid. 2.3 p. 266; 137 I 58 consid. 4.1.2 p. 62). La partie recourante est autorisée à attaquer des constatations de fait ainsi irrégulières si la correction du vice est susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF). Il lui incombe alors d'indiquer de façon précise en quoi les constatations critiquées sont contraires au droit ou entachées d'une erreur indiscutable; les critiques dites appellatoires, tendant simplement à une nouvelle appréciation des preuves, sont irrecevables (ATF 133 II 249 consid. 1.4.3 p. 254; voir aussi ATF 141 IV 249 consid. 1.3.1 p. 253; 140 III 264 consid. 2.3 p. 266; 137 I 58 consid. 4.1.2 p. 62).

E. 5

Il est constant que les parties se sont liées par un contrat de travail de durée indéterminée. Le demandeur soutient que son adverse partie a mis fin à ce contrat par un congé abusif aux termes de l' art. 336 al. 1 CO , et il réclame l'indemnité prévue en pareil cas par l' art. 336a al. 1 et 2 CO . Le motif d'un congé relève du fait et il incombe en principe au travailleur d'apporter la preuve d'un motif abusif visé par l' art. 336 al. 1 CO ; le juge peut cependant présumer un abus lorsque le motif avancé par l'employeur semble mensonger et que celui-ci ne parvient pas à en apporter la confirmation (ATF 130 III 699 consid. 4.1 p. 702/703). Selon l'argumentation du demandeur, la défenderesse l'a licencié surtout en raison de faits inhérents à sa personnalité, soit son excentricité et son désordre, et la maladie qu'il a subie du 10 au 25 février 2011; elle l'a aussi licencié par esprit de représailles après qu'il avait demandé à son supérieur une rencontre et une clarification de ses objectifs. A l'issue de son analyse des dépositions recueillies en procédure, la Cour d'appel confirme l'appréciation de la Chambre patrimoniale. La Cour retient que la défenderesse s'est séparée du demandeur en raison de carences professionnelles de ce collaborateur, lequel manquait d'organisation, d'application et de ponctualité, et en raison d'une personnalité excentrique que ses supérieurs et collègues ressentaient comme arrogante et irrespectueuse. Il en résultait une influence défavorable sur la qualité du travail et sur la qualité des relations dans l'entreprise. Les exigences de la défenderesse concernant la qualité du travail et l'autonomie attendue du demandeur étaient appropriées à sa formation et aux responsabilités liées à son poste. Les motifs du licenciement avaient un lien avec le rapport de travail, aux termes de l' art. 336 al. 1 let. a CO , de sorte que ce congé n'était pas abusif.

E. 6

Devant le Tribunal fédéral, le demandeur se plaint surtout d'une constatation prétendument arbitraire des faits déterminants. Il discute méthodiquement chacune des dépositions

présentes au dossier et il en propose sa propre interprétation. Le Tribunal fédéral ne discerne guère sur quels points il reproche réellement à la Cour d'appel, sinon par de simples protestations ou dénégations, d'avoir commis une erreur certaine ou d'être parvenue à des constatations absolument insoutenable. L'argumentation ainsi développée tend seulement à substituer une appréciation différente de celle de l'autorité précédente; elle est par conséquent irrecevable au regard de la jurisprudence ci-mentionnée relative à l' art. 97 LTF . Le demandeur se plaint aussi d'une application prétendument incorrecte de l' art. 336 al. 1 CO mais la discussion qu'il développe à ce sujet se rapporte à sa propre version des faits, en ce qui concerne le motif du congé, plutôt qu'à celle retenue par la Cour d'appel. Cette discussion est donc inapte à mettre en évidence une violation du droit.

E. 7

Le recours se révèle privé de fondement, dans la mesure où les griefs présentés sont recevables. A titre de partie qui succombe, son auteur doit acquitter l'émolument à percevoir par le Tribunal fédéral. L'adverse partie n'a pas été invitée à répondre et il ne lui sera donc pas alloué de dépens.

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