

# **BGer 4A\_224/2018 vom 28. November 2018**

Bundesgericht, 2018-11-28, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger\\_4A\\_224\\_2018](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_224_2018)

FR: TF 4A\_224/2018 du 28 novembre 2018

IT: TF 4A\_224/2018 del 28 novembre 2018

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Les conditions de recevabilité du recours en matière civile sont réalisées sur le principe, notamment celles afférentes au délai de recours ( art. 100 al. 1 LTF en lien avec les art. 45 al. 1 et 46 al. 1 let. a LTF) et à la valeur litigieuse minimale de 15'000 fr. prévalant pour ce conflit de droit du travail ( art. 74 al. 1 let. a LTF ).

### **E. 2.1**

Le recours peut être formé pour violation du droit fédéral, notion qui inclut le droit constitutionnel ( art. 95 let. a LTF ; ATF 135 III 670 consid. 1.4).

Le Tribunal fédéral applique le droit d'office ( art. 106 al. 1 LTF ). Eu égard, toutefois, à l'exigence de motivation qu'impose l' art. 42 al. 2 LTF , sous peine d'irrecevabilité ( art. 108 al. 1 let. b LTF ), il n'examine d'ordinaire que les griefs invoqués, sauf en cas d'erreurs juridiques manifestes ( ATF 140 III 115 consid. 2 p. 116). Une exigence de motivation accrue prévaut pour la violation des droits constitutionnels tels que la prohibition de l'arbitraire ( art. 9 Cst. ). Selon le principe d'allégation, le recourant doit indiquer quel droit ou principe constitutionnel a été violé, en expliquant de façon circonstanciée en quoi consiste la violation ( art. 106 al. 2 LTF ; ATF 134 II 244 consid. 2.2; 133 II 396 consid. 3.2).

### **E. 2.2**

Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente ( art. 105 al. 1 LTF ). Il ne peut rectifier ou compléter les constatations de l'autorité précédente que si elles sont manifestement inexactes ou découlent d'une violation du droit au sens de l' art. 95 LTF ( art. 105 al. 2 LTF ). «Manifestement inexactes» signifie ici «arbitraires» au sens de l' art. 9 Cst. ( ATF 140 III 115 consid. 2 p. 117; 135 III 397 consid. 1.5).

La critique de l'état de fait retenu est soumise au principe strict de l'allégation évoqué ci-dessus ( 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 donc 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).

En matière d'appréciation des preuves, il y a arbitraire lorsque le juge s'est manifestement mépris sur le sens et la portée d'un moyen de preuve, lorsqu'il a omis, sans raison sérieuse, de tenir compte d'un moyen important propre à modifier la décision attaquée, ou encore lorsqu'il a tiré des déductions insoutenables à partir des éléments recueillis. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution serait concevable, voire préférable ( ATF 136 III 552 consid. 4.2).

### **E. 3**

A ce stade, la défenderesse conteste le caractère abusif du licenciement, subsidiairement le montant de l'indemnité mise à sa charge. C'est le lieu de rappeler quelques principes théoriques.

### **E. 3.1**

Chaque partie peut décider unilatéralement de mettre fin à un contrat de travail de durée indéterminée ( art. 335 al. 1 CO ). Ce droit est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif ( art. 336 ss CO ). L' art. 336 CO énumère une liste non exhaustive de cas de résiliation abusive; il s'agit d'une concrétisation de l'interdiction générale de l'abus de droit ( ATF 136 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.2 p. 538).

Le caractère abusif du congé peut résider entre autres dans le motif répréhensible qui le sous-tend - par exemple lorsque l'autre partie a fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail ( art. 336 al. 1 let. d CO ) -, dans la manière dont il est donné, dans la disproportion évidente des intérêts en présence, ou encore dans l'utilisation d'une institution juridique de façon contraire à son but ( ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 515; 132 III 115 consid. 2.2 et 2.4). L'abus est en principe retenu lorsque le motif invoqué n'est qu'un simple prétexte tandis que le véritable motif n'est pas constatable ( ATF 130 III 699 consid. 4.1

in fine ; cf. aussi ATF 138 III 59 consid. 2.1 p. 62 en matière de bail).

Pour qualifier un congé d'abusif, il faut se fonder sur son motif réel. Déterminer le motif d'une résiliation est une question de fait ( ATF 136 III 513 consid. 2.3 in fine p. 515). En revanche, savoir si le congé est abusif relève du droit (arrêt 4A\_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 3.3).

### **E. 3.2**

En l'occurrence, la Cour d'appel a constaté que l'employeuse avait signifié le congé après l'expiration du délai de protection de l' art. 336c al. 1 let. b CO , en invoquant les avertissements dont le travailleur avait été l'objet et son comportement avec l'un de ses collègues. La Cour a relevé que ces avertissements remontaient à plus de trois mois et que l'employeuse, après l'altercation du 29 septembre 2014, avait émis le souhait de garder les deux employés à son service. Cela signifiait donc qu'aux yeux de celle-ci, ces éléments ne constituaient pas un motif suffisant pour résilier le contrat du travailleur. Il était difficile d'apporter la preuve de motifs de nature psychique. En l'espèce toutefois, tout portait à croire que l'employeuse avait congédié le travailleur parce qu'il avait indiqué ne plus pouvoir envisager de travailler avec son collègue. Ce faisant, le travailleur avait demandé que des mesures destinées à protéger sa personnalité soient prises sur son lieu de travail, conformément à l' art. 328 CO ; or, plutôt que d'envisager de telles mesures dans l'attente du retour du travailleur, l'employeuse avait préféré résilier son contrat de travail. Elle n'avait envisagé aucune mesure particulière alors qu'il en existait. Lors de son audition, le directeur de la succursale avait concédé que l'organisation séparée des garages de... et de...n'était pas un obstacle à un transfert; il estimait toutefois qu'il n'y avait pas de raison d'envisager un tel transfert. Or, si on pouvait admettre que les incidents antérieurs au 29 septembre 2014 ne justifiaient pas d'autres mesures qu'une remise à l'ordre, il en allait différemment après cette date.

Après l'ouverture de la procédure civile, l'employeuse avait fait valoir que l'absence prolongée du travailleur compliquait l'activité du garage. Il était étonnant que ce motif n'ait

pas été invoqué dans la lettre de licenciement du 15 janvier 2015. Quoiqu'il en soit, l'employeuse n'avait pas établi la véracité de ce motif, par exemple en démontrant qu'elle avait dû engager un autre collaborateur. Le directeur du garage avait tout au plus évoqué des heures supplémentaires accomplies par le reste du personnel, sans donner plus de précision quant à la quotité de ces heures.

En définitive, la Cour d'appel a jugé qu'il existait suffisamment d'indices pour faire apparaître comme non réels les motifs avancés par l'employeuse. Le licenciement devait être qualifié d'abusif, notamment au sens de l'art. 336 al. 1 let. d CO.

### **E. 3.3**

La constatation selon laquelle les motifs de congé invoqués dans la lettre du 15 janvier 2015 (avertissements et comportement avec son collègue) ne sont pas réels tient au fait que malgré ces éléments, l'employeuse a dans un premier temps émis le souhait de garder les deux employés. On ne discerne pas d'arbitraire dans cette appréciation, et la défenderesse n'en apporte du reste pas la démonstration. Par ailleurs, elle ne critique pas le raisonnement ayant conduit à exclure l'authenticité du motif tiré des prétendus problèmes d'organisation créés par l'absence du demandeur. Ces points sont dès lors acquis.

La défenderesse ne conteste pas à proprement parler le lien entre la requête de mesures de protection émise par le demandeur et le congé. Elle plaide toutefois que celui-ci a posé un ultimatum disproportionné en exigeant que son collègue soit renvoyé, faute de quoi lui-même refusait de réintégrer le garage; or, le peu de gravité des faits ne justifiait pas qu'elle prît une telle mesure à l'encontre de l'autre employé. La défenderesse aurait trouvé une solution adéquate en tentant de «calmer les choses» et en proposant aux deux employés de rester dans l'entreprise; le risque de confrontation était de son point de vue inexistant.

Force est de constater que cette argumentation se fonde sur une version des faits qui diverge de celle retenue dans l'arrêt attaqué.

En premier lieu, on ne saurait nier le risque de nouvelles confrontations si les deux employés avaient dû continuer à travailler dans les mêmes conditions; or, tel est bien ce que proposait la défenderesse en émettant le souhait de garder les deux employés, sans prendre de mesures particulières. Après la bagarre du 29 septembre 2014, il était évident que la méthode consistant à sermonner les deux employés en faisant appel à leur responsabilité d'adultes et en leur recommandant de travailler chacun de leur côté avait fait long feu. Les esprits ne pouvant qu'être échaudés après un tel événement et le dépôt d'une plainte pénale.

En deuxième lieu, prétendre que le demandeur a refusé de réintégrer son poste au motif que la défenderesse ne voulait pas prendre la mesure disproportionnée consistant à licencier son collègue constitue une réécriture de l'état de fait. Deux semaines seulement après la bagarre, le demandeur a certes incité la défenderesse à licencier son collègue, mais en ajoutant qu'il convenait à défaut de trouver une solution pour qu'il ne soit plus confronté à celui-ci dès lors qu'il ne pouvait moralement pas supporter de se trouver en sa présence. L'autorité précédente pouvait en déduire sans arbitraire que ce faisant, le demandeur requérait des mesures de protection de sa personnalité, et non pas une

ultima ratio consistant à licencier son collègue à l'exclusion de toute autre mesure. En outre, la défenderesse déduit le refus de réintégrer l'entreprise du fait que le demandeur n'était pas réellement incapable de travailler. Tout en évoquant sa «prétendue incapacité», elle admet que celle-ci était attestée par de «nombreux certificats médicaux» et ne fournit pas le début

d'une démonstration établissant qu'il serait arbitraire de retenir une telle incapacité, alors qu'il est constant qu'il a consulté un généraliste et une psychologue. L'argument selon lequel il aurait été vain de proposer une mesure telle que le transfert de l'un ou l'autre employé dans le garage de... se trouve ainsi privé de fondement, la défenderesse elle-même n'invoquant pas d'autres éléments qu'un prétendu refus de principe du demandeur.

En troisième lieu, pour démontrer qu'elle n'avait pas à prendre de mesures particulières, et notamment pas contre l'autre employé, la défenderesse tente indûment de minimiser la faute de celui-ci et d'aggraver les torts du demandeur. Les juges pénaux ont certes constaté que les faits étaient mineurs et que le demandeur avait sa part de responsabilité dans l'affaire; l'autorité précédente a du reste retenu une faute concomitante du demandeur au moment de statuer sur l'indemnité. Il n'en demeure pas moins que le comportement de l'autre employé a débouché sur une condamnation pénale. Si le demandeur avait certes déjà suscité des mises en garde ou remarques de la défenderesse, elles ne justifiaient pas un licenciement aux yeux mêmes de celle-ci. Concernant l'une des remarques, la défenderesse n'était elle-même pas sans reproche, puisque qu'il est acquis qu'elle aurait dû rémunérer le demandeur pour le temps consacré à la formation obligatoire. Par ailleurs, rien n'indique que le demandeur ait connu des problèmes relationnels avec d'autres personnes, tandis que B. \_\_\_\_\_ a été la cause du départ du témoin P. \_\_\_\_\_.

#### **E. 3.4**

En définitive, il n'était pas contraire au droit fédéral de retenir en fait que deux semaines après la bagarre du 29 septembre 2014, le demandeur avait demandé à la défenderesse de prendre des mesures de protection comme il ne se sentait plus capable de côtoyer son collègue, et que tout portait à croire que cette demande avait motivé la résiliation du contrat de travail, les motifs invoqués n'étant pas réels. L'intervalle entre la demande de mesures et le congé peut s'expliquer par le délai de protection de l'article 336c al. 1 let. b CO, et la défenderesse n'en tire du reste pas argument.

En droit, l'autorité précédente était fondée à considérer que la défenderesse, après la bagarre du 29 septembre 2014, ne pouvait plus se contenter de remettre à l'ordre les employés et aurait dû prendre des mesures concrètes pour protéger la personnalité du demandeur, respectivement que le congé donné dans les circonstances concrètes était abusif.

#### **E. 4.1**

Dans une argumentation subsidiaire, la défenderesse requiert que l'indemnité pour congé abusif, équivalant à deux mois de salaire, soit réduite à un mois de salaire. Les juges d'appel n'auraient pas suffisamment tenu compte de la relative brièveté des rapports de travail et de la faute concomitante du demandeur. Ils lui auraient reproché à tort un manque d'égards envers celui-ci, alors qu'elle avait vainement tenté la conciliation entre deux employés fautifs.

#### **E. 4.2**

L'art. 336a al. 1 et 2 CO prévoit que la partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité que le juge fixe en fonction des circonstances, mais qui ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur.

La fixation de l'indemnité ressortit au pouvoir d'appréciation du juge, que le Tribunal fédéral ne revoit qu'avec réserve ( ATF 123 III 246 consid. 6a p. 255).

### **E. 4.3**

Dans le contexte évoqué ci-dessus (cf. notamment consid. 3.3

supra ), les juges vaudois étaient fondés à reprocher à la défenderesse un manque d'égards. Pour le surplus, ils n'ont clairement pas abusé de leur pouvoir d'appréciation en fixant l'indemnité à deux mois de salaire.

### **E. 4.4**

La défenderesse ne formule pas d'autre grief, ce qui clôt la discussion.

### **E. 5**

En définitive, le recours doit être rejeté.

Par conséquent, la défenderesse et recourante supportera les frais de la présente procédure ( art. 66 al. 1 LTF ), fixés selon le tarif réduit de l' art. 65 al. 4 let . c LTF. Elle versera par ailleurs de pleins dépens au demandeur et intimé pour ses frais d'avocat ( art. 68 al. 1 et 2 LTF ).

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