

BGer 4A_259/2007 vom 8. November 2007

Bundesgericht, 2007-11-08, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_259_2007

FR: TF 4A_259/2007 du 8 novembre 2007

IT: TF 4A_259/2007 del 8 novembre 2007

Erwägungen

E. 1

Comme la décision attaquée a été rendue après l'entrée en vigueur, le 1er janvier 2007 (RO 2006, 1242), de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral (LTF; RS 173.110), le recours est régi par le nouveau droit (art. 132 al. 1 LTF).

E. 2.1

Interjeté par la partie qui a succombé dans ses conclusions (art. 76 al. 1 LTF) et dirigé contre un jugement final (art. 90 LTF) rendu en matière civile (art. 72 al. 1 LTF) par une autorité cantonale de dernière instance (art. 75 LTF) dans une affaire pécuniaire concernant le droit du travail dont la valeur litigieuse atteint le seuil de 15'000 francs (art. 74 al. 1 let. a LTF), le recours en matière civile est en principe recevable, puisqu'il a été déposé dans le délai (art. 100 al. 1 LTF) et la forme (art. 42 LTF) prévus par la loi.

E. 2.2

Le recours peut être interjeté pour violation du droit, tel qu'il est délimité par les art. 95 et 96 LTF . Le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF). Il n'est donc limité ni par les arguments soulevés dans le recours ni par la motivation retenue par l'autorité précédente; il peut admettre un recours pour un autre motif que ceux qui ont été invoqués et il peut rejeter un recours en adoptant une argumentation différente de celle de l'autorité précédente (cf. ATF 130 III 136 consid. 1.4). Compte tenu de l'exigence de motivation contenue à l' art. 42 al. 1 et 2 LTF , sous peine d'irrecevabilité (art. 108 al. 1 let. b LTF), le Tribunal fédéral n'examine en principe que les griefs invoqués; il n'est pas tenu de traiter, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent, lorsque celles-ci ne sont plus discutées devant lui. Il ne peut pas entrer en matière sur la violation d'un droit constitutionnel ou sur une question relevant du droit cantonal ou intercantonal si le grief n'a pas été invoqué et motivé de manière précise par la partie recourante (art. 106 al. 2 LTF ; ATF 133 II 249 consid. 1.4.2; 133 III 395 consid. 6).

E. 2.3

Le Tribunal fédéral conduit son raisonnement juridique sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut s'en écarter que si les faits ont été établis de façon manifestement inexacte ou en violation du droit au sens de l' art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF). La partie recourante qui entend s'écarter des constatations de l'autorité précédente doit expliquer de manière circonstanciée en quoi les conditions d'une exception prévue par l' art. 105 al. 2 LTF seraient réalisées, faute de quoi il n'est pas possible de tenir compte d'un état de fait qui diverge de celui contenu dans la décision attaquée (cf. ATF 133 III 249 consid. 1.4.3; 130 III 136 consid. 1.4). Aucun fait nouveau ni preuve nouvelle ne peut être présenté à moins de résulter de la décision de l'autorité précédente (art. 99 al. 1 LTF).

E. 3.1

Le recourant reproche à l'autorité cantonale d'avoir violé l' art. 343 al. 4 CO . Il estime qu'il n'avait pas à subir les conséquences du fait que l'existence de la procédure interne spécifique au sein de l'intimée n'a pas été prouvée.

A cet égard, les juges ont considéré que les deux titres produits par le recourant, soit les pièces 19 et 20, n'étaient pas suffisants et que le recourant ne pouvait se plaindre d'une instruction déficiente du tribunal, puisque, assisté d'un avocat, il ne pouvait lui échapper qu'il lui incombait de fournir toutes preuves utiles à démontrer l'existence d'une procédure interne spécifique en matière de licenciement.

A teneur de l' art. 343 al. 4 CO , le juge établit d'office les faits et apprécie librement les preuves. Ces obligations à la charge de l'autorité judiciaire ne dispensent pas les parties d'une collaboration active à la procédure. Il leur incombe de renseigner le juge sur les faits de la cause et de lui indiquer les moyens de preuve disponibles (ATF 107 II 233 consid. 2c).

E. 3.2

Savoir si les pièces produites permettaient ou non d'établir l'existence de la procédure interne spécifique relève de l'appréciation des preuves. Faute de grief soulevé en lien avec une telle appréciation, notamment sous l'angle de l'arbitraire, il n'y a pas lieu d'examiner cette question dans le présent recours (art. 106 al. 2 LTF), étant précisé que l' art. 343 al. 4 CO ne peut servir à remettre en cause la façon dont le juge a établi les faits ou apprécié les preuves (ATF 130 III 102 consid. 2.2 et les arrêts cités).

Par ailleurs, on ne voit pas trace de violation de la maxime inquisitoire imposée par l' art. 343 al. 4 CO dans le mode de procéder de la cour cantonale. Le recourant a lui-même produit les pièces 19 et 20, qui sont deux extraits du manuel de qualité de l'intimée, dans le but d'établir le fait litigieux, et la partie adverse s'est déterminée sur les allégués de la demande relatifs à ce fait, d'une part, en se référant à la pièce 19 et, d'autre part, en contestant l'application au cas d'espèce de la pièce 20. Dans ces circonstances, le juge n'avait pas de motifs objectifs d'inférer que les offres de preuve du recourant n'étaient pas complètes et il ne lui appartenait pas, par conséquent, de requérir, en sus des pièces produites, d'autres moyens de preuve.

E. 3.3

Compte tenu du résultat du grief précédent, le moyen intitulé « conséquences de la violation de l' art. 343 al. 4 CO » est vidé de sa substance.

E. 4

Le recourant fait également grief à l'autorité cantonale d'avoir violé l' art. 336 al.1 CO , en ayant jugé que le congé n'était pas abusif.

E. 4.1

Aux termes de l' art. 336 al. 1 let. a CO , le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, 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. L'application de l' art. 336 al. 1 let. a CO suppose premièrement que le congé ait été donné pour un motif inhérent à la personnalité et, deuxièmement, que ce motif n'ait pas de lien avec le rapport de travail ou ne porte pas sur un point essentiel un

préjudice grave au travail dans l'entreprise (ATF 130 III 699 consid. 4.1; 127 III 86 consid. 2a).

S'il est établi qu'une situation conflictuelle sur le lieu du travail, due au caractère difficile d'un travailleur, nuit notablement au travail en commun dans l'entreprise, le congé n'est pas abusif, à condition toutefois que l'employeur ait pris toutes les mesures que l'on peut attendre de lui pour désamorcer le conflit (ATF 132 III 115 consid. 2.2 et les références citées).

E. 4.2

En l'espèce, il ressort des constatations cantonales des juges précédents, non remises en cause par le recourant sous l'angle de l' art. 105 al. 2 LTF , que l'employé a été licencié, motif pris du climat de tension existant dans l'entreprise en raison de l'attitude adoptée par le recourant sur le lieu de travail, tant à l'égard de son supérieur hiérarchique que de ses collègues de travail. Il a été dûment relevé qu'en janvier 2005, le recourant a reçu une mise en garde de l'employeur, laquelle mise en garde indiquait que le ton et les propos humiliants utilisés à l'égard de la plupart de ses interlocuteurs ne permettaient pas de maintenir un rapport de confiance. En dépit de ce fait, le recourant n'a pas modifié son comportement, puisque, durant l'été 2005, trois collègues se sont plaints du comportement de l'intéressé. Les magistrats ont relevé que si A. _____ a manifesté une réelle volonté de dialoguer et d'aller de l'avant en vue de trouver des solutions, le recourant « a coupé la communication à plusieurs reprises (...), [en dépit de quoi] son supérieur a tenté de reprendre le dialogue ».

Dans ces circonstances, c'est à bon droit que les juges cantonaux ont considéré que l'employeur n'avait pas d'autre choix que de licencier l'un de ses employés, afin de rétablir une ambiance de travail supportable dans l'entreprise et de préserver les autres collaborateurs. En outre, d'après les faits souverainement retenus, on ne peut reprocher à l'intimée de ne pas avoir pris les mesures que l'on pouvait attendre d'elle pour désamorcer le conflit. En effet, alors que les tensions au sein de l'entreprise se sont accentuées en janvier 2005, un entretien a été proposé à l'employé le 2 février 2005. Cet entretien a été refusé par le recourant, qui a de même refusé de participer aux séances de l'entreprise. En août 2005, un nouvel entretien a été proposé au recourant, proposition à laquelle le recourant a répondu: « si j'en ai envie, M. A. _____ », ce qui montre bien l'impossibilité pour l'employeur de communiquer avec son employé et de renouer une relation de travail constructive.

L'argumentation du recourant qui prend appui sur l'existence, au moment du licenciement, d'une procédure interne de résiliation des contrats de travail, est privée de tout fondement, puisqu'elle se fonde sur un fait qui n'a pas été retenu par l'autorité cantonale.

Quant à la libération immédiate de l'obligation de travailler, elle ne saurait à elle seule, soit indépendamment des autres circonstances du cas d'espèce - dûment établies -, être constitutive d'un licenciement abusif.

Cela étant, la cour cantonale n'a pas violé le droit fédéral en qualifiant de non abusive la résiliation du contrat de travail en cause. Le grief est donc infondé, pour autant qu'il soit recevable.

E. 5

Par conséquent, le recours ne peut qu'être rejeté dans la mesure de sa recevabilité.

E. 6

Dès lors que la valeur litigieuse ne dépasse pas le seuil de 30'000 fr., l' art. 65 al. 4 LTF qui prévoit un tarif réduit trouve application en l'espèce.

Compte tenu de l'issue du litige, un émolument judiciaire sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 66 al. 1 LTF). Celui-ci versera à l'intimée une indemnité à titre de dépens (art. 68 al. 1 et 2 LTF).

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