

BGer 4A_346/2009 vom 20. Oktober 2009

Bundesgericht, 2009-10-20, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_346_2009

FR: TF 4A_346/2009 du 20 octobre 2009

IT: TF 4A_346/2009 del 20 ottobre 2009

Erwägungen

E. 1.1

Le recours est dirigé contre un jugement final (art. 90 LTF), rendu en matière civile (art. 72 al. 1 LTF) et en dernière instance cantonale (art. 75 al. 1 LTF). Son auteur a pris part à l'instance précédente et succombé dans ses conclusions (art. 76 al. 1 LTF). La valeur litigieuse excède le minimum légal de 15'000 fr. prévu en matière de droit du travail (art. 51 al. 1 let. a et 74 al. 1 let. a LTF). Introduit en temps utile (art. 100 al. 1 LTF) et dans les formes requises (art. 42 al. 1 à 3 LTF), le recours est en principe recevable.

E. 1.2

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 (ATF 135 III 397 consid. 1.4 p. 400; 134 III 102 consid. 1.1 p. 104). 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 (ATF 135 III 397 consid. 1.4 p. 400; 134 III 102 consid. 1.1 p. 105). Par exception au principe selon lequel il applique le droit d'office, il ne peut entrer en matière sur la violation d'un droit constitutionnel ou sur une question relevant du droit cantonal ou intercantonal que si le grief a été invoqué et motivé de manière précise par la partie recourante (art. 106 al. 2 LTF).

E. 1.3

Le Tribunal fédéral conduit son raisonnement juridique sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). La partie recourante ne peut critiquer ceux-ci que s'ils ont été constatés de façon manifestement inexacte - notion qui correspond à celle d'arbitraire au sens de l' art. 9 Cst. (ATF 135 II 145 consid. 8.1 p. 153; 135 III 127 consid. 1.5 p. 130) - ou en violation du droit au sens de l' art. 95 LTF (art. 97 al. 1 LTF), ce qu'il lui appartient d'expliquer et de démontrer de manière claire et circonstanciée. La correction du vice doit en outre être susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF). 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. 1.4

Le Tribunal fédéral ne peut aller au-delà des conclusions des parties (art. 107 al. 1 LTF). Toute conclusion nouvelle est irrecevable (art. 99 al. 2 LTF).

E. 2

Dans le cadre de l'examen des motifs de licenciement invoqués par la recourante, l'autorité cantonale s'est prononcée sur les deux avertissements adressés à l'employée ainsi que sur le refus catégorique de celle-ci d'adhérer à la proposition d'alternance de travail jour-nuit. Estimant que ces motifs n'étaient pas avérés, la juridiction inférieure a admis le caractère abusif du licenciement. Elle ne s'est par contre pas prononcée sur le troisième motif de licenciement allégué par l'employeuse, à savoir le climat malsain, qui s'est installé entre l'employée et ses supérieurs hiérarchiques.

E. 2.1

Le motif de la résiliation relève du fait (ATF 131 III 535 consid. 4.3 p. 540; 130 III 699 consid. 4.1 p. 702; 127 III 86 consid. 2a p. 88). Les constatations cantonales sur ce point lient le Tribunal fédéral, à moins qu'elles n'aient été établies de façon manifestement inexacte - c'est-à-dire arbitrairement - ou en violation du droit, ce qu'il appartient à l'auteur du recours d'expliquer de manière circonstanciée (cf. consid. 1.3 ci-dessus).

Selon la jurisprudence, une décision est arbitraire au sens de l' art. 9 Cst. lorsqu'elle est manifestement insoutenable, méconnaît gravement une norme ou un principe juridique clair et indiscuté, ou encore heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. Il ne suffit pas que sa motivation soit insoutenable; encore faut-il que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat. A cet égard, le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue que si celle-ci apparaît insoutenable, en contradiction manifeste avec la situation effective, adoptée sans motif objectif et en violation d'un droit certain. Il n'y a pas arbitraire du seul fait qu'une autre solution paraît également concevable, voire même préférable (ATF 135 V 2 consid. 1.3 p. 4 s.; 134 I 263 consid. 3.1 p. 265 s.).

En matière d'appréciation des preuves et d'établissement des faits, l'autorité tombe dans l'arbitraire lorsqu'elle ne prend pas en compte, sans raison sérieuse, un élément de preuve propre à modifier la décision, lorsqu'elle se trompe manifestement sur son sens et sa portée, ou encore lorsque, en se fondant sur les éléments recueillis, elle en tire des constatations insoutenables (ATF 129 I 8 consid. 2.1 p. 9; voir aussi ATF 134 V 53 consid. 4.3 p. 62).

E. 2.2

Sous l'intitulé « de la violation de l'interdiction de l'arbitraire », la recourante reproche tout d'abord à la Cour d'appel d'être arrivée à des conclusions totalement opposées de celles du Tribunal des prud'hommes, en s'étant fondée sur le même état de fait; la cour cantonale aurait ainsi fait preuve d'arbitraire dans le résultat. La recourante fait ensuite grief à la cour cantonale d'avoir apprécié les preuves et établi les faits de manière insoutenable, en ayant considéré que les motifs invoqués à l'appui du licenciement n'étaient pas réels.

L'appréciation juridique d'un état de fait par l'autorité cantonale, qu'il soit ou non similaire à celui de l'autorité de première instance, est une question de droit que le Tribunal fédéral examine librement. Il n'y a donc pas lieu de trancher le grief d'arbitraire soulevé par la recourante sur ce point - qui sera examiné ci-après (cf. consid. 3).

La recourante s'attache ensuite à rediscuter l'état de fait dressé par l'autorité cantonale en lien avec les motifs invoqués à l'appui de la résiliation, sans démontrer avec la précision requise que ces faits auraient été retenus arbitrairement.

Au demeurant, il n'est pas insoutenable pour la cour cantonale d'avoir estimé que le contenu des deux avertissements notifiés à l'employée ne pouvait pas être tenu pour un motif réel de

licenciement, compte tenu d'une part du retrait du second d'entre eux par l'employeuse - ce qui n'est du reste pas contesté - et d'autre part du temps écoulé entre le premier, signifié le 7 octobre 2003, et le licenciement, daté du 18 septembre 2006.

La cour pouvait en outre considéré, sans arbitraire, que la rupture des discussions portant sur l'aménagement des horaires de l'employée n'était pas imputable à cette dernière uniquement. Si l'employeuse était certes soumise à des exigences organisationnelles lui imposant de prendre en considération l'horaire de l'ensemble des infirmières, il ressort des faits de la cause que son point de vue sur la possibilité d'offrir un travail de nuit à l'employée, puis sur celle de pouvoir répartir l'horaire à raison de 60% la nuit et de 40% le jour, a évolué au cours des différentes discussions entre les intéressées: lors même que l'employeuse n'a pas manifesté, au début des négociations, une opposition stricte à ces possibilités, elle s'en est au final distancée. Cette attitude a pu contribuer à déstabiliser l'employée, ce d'autant plus qu'il n'est pas contesté que l'employeuse s'exprimait par l'intermédiaire de la supérieure hiérarchique de l'employée, avec qui celle-ci avait des difficultés relationnelles. Ainsi, même en présence de prises de position changeantes et/ou contradictoires de l'employée, puis d'exigences précises de celle-ci au sujet de la répartition de ses horaires de travail, comme allégué par l'employeuse, il n'est pas insoutenable, pour la cour cantonale, qu'avoir refusé d'imputer la rupture des discussions à la seule employée.

E. 3

La recourante se plaint ensuite d'une violation des art. 335 al. 1 et 336 al. 1 let. d CO. Elle dénonce également une violation par l'autorité cantonale de l'obligation de motiver la décision, telle que découlant de l' art. 29 al. 2 Cst. et une violation des art. 8 CC et 336a CO.

E. 3.1

Selon l' art. 335 al. 1 CO , le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). L' art. 336 al. 1 et 2 CO contient une liste non exhaustive de cas dans lesquels la résiliation est abusive (ATF 132 III 115 consid. 2.1 p. 116; 131 III 535 consid. 4.1 et 4.2 p. 537/538). Ainsi, selon l' art. 336 al. 1 let. d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Cette disposition vise le congé-représailles ou congé-vengeance. Elle tend en particulier à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le travailleur d'avoir fait valoir des prétentions auprès de son employeur en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis. En principe, la bonne foi du travailleur est présumée (art. 3 al. 1 CC) et il importe peu que les prétentions invoquées de bonne foi soient réellement fondées. La réclamation ne doit toutefois être ni chicanière ni téméraire, car elle empêcherait alors une résiliation en elle-même admissible (arrêt 4C.237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.2 et les références).

E. 3.2

La cour cantonale a admis le caractère abusif du licenciement de l'employée au sens de l' art. 336 al. 1 let. d CO, en axant son analyse sur les motifs de renvoi invoqués par l'employeuse, qu'elle a considérés comme ne reflétant pas la réalité.

Si le Tribunal fédéral admet que le juge peut présumer l'existence d'un congé abusif lorsque le travailleur apporte des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif de résiliation invoqué par l'employeur, il ne faut pas perdre de vue que la motivation inexacte du congé ne constitue pas en soi un motif de licenciement abusif (arrêt 4C.282/2006 du 1er mars 2007 consid. 4.3; RÉMY WYLER, Droit du travail, 2008, p. 534; cf. ég. ATF 130 III 699 consid. 4.1 p. 703). Le congé signifié à l'employée ne peut donc être considéré comme abusif sur la seule base du caractère non avéré des griefs invoqués à l'appui de la résiliation, contrairement à ce que la cour cantonale semble admettre. Il sied en outre d'observer que la cour ne s'est prononcée que sur deux des trois motifs invoqués.

Il ressort par ailleurs des faits de la cause que les parties ont entamé une discussion sur les nouvelles modalités de travail - travail en alternance jour-nuit ou réduction du temps de travail - sur invitation de l'employeuse qui voulait offrir à l'employée une reprise du travail dans de bonnes conditions, et que les négociations ont finalement échoué. En principe, le congé donné parce que le travailleur refuse une modification du contrat de travail n'est pas abusif, sauf si l'employé est licencié parce qu'il n'a pas accepté des modifications qui devaient être immédiatement applicables, lorsque la résiliation sert de moyen de pression pour imposer une modification du contrat défavorable au travailleur ou encore lorsqu'elle est signifiée à l'employé parce que celui-ci refuse de conclure un nouveau contrat qui viole la loi, une convention collective ou un contrat-type applicables (arrêt 4C.282/2006 du 1er mars 2007 consid. 4.2 et les références citées; GABRIEL AUBERT, in Commentaire romand, no 9 ad art. 336 CO). Rien de semblable n'est établi. Ainsi, le caractère abusif du licenciement n'est pas réalisé.

Comme l'autorité cantonale n'évoque pas l'existence d'autres motifs à même d'établir le caractère abusif du licenciement, il convient d'admettre le recours, d'annuler le jugement attaqué et de rejeter la demande, sans qu'il ne soit nécessaire d'entrer en matière sur les autres griefs soulevés par la recourante.

E. 4

Les frais et dépens sont mis à la charge de la partie qui succombe (art. 66 al. 1 et 68 al. 1 et 2 LTF).

La cause doit être renvoyée à l'autorité précédente pour fixer à nouveau les frais et dépens de la procédure cantonale (art. 67 et 68 al. 5 LTF).

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