

BGer 4A_390/2021 vom 1. Februar 2022

Bundesgericht, 2022-02-01, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_390_2021

FR: TF 4A_390/2021 du 1 février 2022

IT: TF 4A_390/2021 del 1 febbraio 2022

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans le délai fixé par la loi (art. 100 al. 1 et art. 46 al. 1 let. b LTF) par la défenderesse, qui a succombé dans ses conclusions (art. 76 al. 1 LTF), et dirigé contre une décision finale (art. 90 LTF) rendue sur appel par le tribunal supérieur du canton de Vaud (art. 75 LTF) dans une affaire civile (art. 72 al. 1 LTF) dont la valeur litigieuse dépasse 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 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 137 III 226 consid. 4.2; 136 III 552 consid. 4.2; 134 V 53 consid. 4.3; 133 II 249 consid. 1.4.3; 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 citées). 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 citées). 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 115 consid. 2, 86 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 135 III 397 consid. 1.4).

E. 2.3

La recourante sollicite le retranchement de trois constatations factuelles effectuées par la cour cantonale et le complètement de neuf éléments de fait, invoquant un établissement inexact des faits au sens des art. 97 et 105 al. 2 LTF .

Le recours devant être admis sur la base des faits constatés par la cour cantonale et des griefs invoqués par la recourante, point n'est besoin d'examiner ces griefs de fait, en tant qu'ils ne sont pas déterminants pour l'issue du litige.

E. 3

La recourante reproche à la cour cantonale de ne pas avoir retenu que la prétention de l'intimée était irrecevable, respectivement devait être rejetée. Elle invoque une violation des art. 336, 336a et 336b CO .

E. 3.1

Le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). En droit suisse du travail prévaut la liberté de résiliation, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO ; ATF 136 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.1).

E. 3.1.1

Est en particulier abusif le congé donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre, 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 (art. 336 al. 1 let. a CO). Ainsi, s'il est établi qu'une situation conflictuelle sur le lieu du travail, due au caractère difficile d'un employé, nuit notablement au travail en commun dans l'entreprise, le congé donné à ce travailleur n'est pas abusif, à condition toutefois que l'employeur ait pris toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit. Cette exigence repose sur le devoir de l'employeur de protéger et de respecter, dans les rapports de travail, la personnalité de ses travailleurs. L'abus réside alors dans le fait que l'employeur exploite la propre violation de ses devoirs contractuels. En effet, après avoir laissé une situation conflictuelle s'envenimer parmi ses salariés sans prendre les mesures adéquates pour l'atténuer, l'employeur se prévaut du fait que l'ambiance est devenue préjudiciable au travail dans l'entreprise pour licencier le salarié apparaissant, en raison de son caractère difficile, comme un fauteur de troubles. La question de savoir si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour désamorcer le conflit avant d'en arriver à la résiliation relève du droit, car elle revient à examiner si l'employeur s'est conformé aux devoirs que lui impose l' art. 328 CO (ATF 132 III 115 consid. 2.2; 125 III 70 consid. 2c; arrêt 4A_130/2016 du 25 août 2016 consid. 2.1 et l'arrêt cité).

E. 3.1.2

En application de ces principes, le Tribunal fédéral a admis le caractère abusif du licenciement d'un monteur en chauffage âgé de 63 ans prononcé sans prévenir à quelques mois de l'âge de la retraite, après 44 ans de loyaux services, au motif que cet employé, comme d'autres, avait des difficultés relationnelles avec un cadre qui n'était pas son supérieur direct et qu'il avait, comme d'autres, une position critique envers des mesures de rationalisation introduites dans l'entreprise. La Cour de céans a reproché à l'employeur de n'avoir pas fait la moindre tentative pour désamorcer les difficultés relationnelles, ce qui devait être possible puisque le cadre en question n'était pas le supérieur hiérarchique de l'employé, et a considéré que le fonctionnement de l'entreprise ne commandait pas une telle mesure et qu'une solution socialement plus supportable pour l'intéressé n'avait pas été recherchée; elle a observé en outre que le caractère licite des mesures de rationalisation litigieuses était discutable; enfin et surtout, la Cour de céans a relevé le devoir d'assistance particulier de l'employeur envers un employé qui se trouve à quelques mois de la retraite et a travaillé 44 ans au service de la même entreprise en donnant satisfaction (ATF 132 III 115 consid. 5).

La Cour de céans a déjà eu l'occasion de relever que le cas de l' ATF 132 III 115 est exceptionnel, voire extrême, et qu'il faut tenir compte de toutes les circonstances du cas particulier et non s'en tenir au seul âge du collaborateur pour décider du caractère abusif ou non d'une résiliation (arrêts 4A_60/2009 du 3 avril 2009 consid. 3.2; 4A_419/2007 du 29 janvier 2008 consid. 2.5).

Ainsi, les principes découlant de l' ATF 132 III 115 ne sauraient faire systématiquement obstacle au licenciement d'un collaborateur d'un certain âge ayant oeuvré durant de longues années au service du même employeur, lorsque le rendement du travailleur diminue à tel point qu'il n'est plus en mesure d'exécuter à satisfaction les tâches qui lui sont confiées, ni d'assumer une autre occupation compatible avec ses ressources (arrêts 4A_60/2009 précité consid. 3.2 et la référence citée; 4A_419/2007 précité consid. 2.6).

E. 3.1.3

Une fois le délai de protection contre les congés donnés en temps inopportun écoulé (art. 336c al. 1 let. b CO), il est admissible pour l'employeur de licencier un travailleur en raison d'une maladie entravant le rendement de celui-ci (ATF 123 III 246 consid. 5; arrêt 4C.174/2004 du 5 août 2004 consid. 2.2.2; cf. arrêt 4A_245/2009 du 6 avril 2010 consid. 4.3.3-4.4).

E. 3.1.4

Le droit des obligations ne prévoit pas d'obligation d'entendre l'autre partie avant de prononcer un licenciement ou de la mettre en garde au préalable. En droit privé, il n'existe pas non plus d'obligation générale de soumettre le licenciement envisagé à un contrôle de proportionnalité, dans le sens où des mesures moins incisives devraient toujours être prises avant un licenciement (arrêt 4A_44/2021 du 2 juin 2021 consid. 4.3.2 et les références citées).

E. 3.1.5

En tout état de cause, les conséquences économiques du licenciement - qui peuvent aggraver les conséquences de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur - font partie des circonstances à examiner dans le cadre de la fixation de l'indemnité pour licenciement abusif (ATF 123 III 391 consid. 3c), mais n'apparaissent pas en tant que telles

comme un critère susceptible de fonder le caractère abusif du licenciement (arrêt 4A_419/2007 précité consid. 2.7).

Dans ce contexte, il faut toutefois examiner si l'on peut considérer qu'il existe une disproportion des intérêts en présence, pouvant faire apparaître le congé comme abusif. À cet égard, s'il est vrai qu'un licenciement entraîne inéluctablement une péjoration de la situation économique du travailleur, cette circonstance ne saurait à elle seule - sous le couvert de la protection sociale de l'employé - être déterminante, mais est susceptible de prévaloir lorsque le congé n'a pas de portée propre pour l'employeur (arrêt 4A_419/2007 précité consid. 2.7).

E. 3.2

En vertu du principe de l'épuisement des griefs, le recours au Tribunal fédéral n'est ouvert qu'à l'encontre des décisions rendues par une autorité cantonale de dernière instance (art. 75 al. 1 LTF), ce qui signifie que les voies de droit cantonales doivent avoir été non seulement utilisées sur le plan formel, mais aussi épuisées sur le plan matériel (ATF 143 III 290 consid. 1.1). Lorsque l'autorité de dernière instance cantonale peut se limiter à examiner les griefs régulièrement soulevés, le principe de l'épuisement matériel veut que les griefs soumis au Tribunal fédéral aient déjà été invoqués devant l'instance précédente (arrêts 4A_245/2021 du 26 octobre 2021 consid. 4.1; 4A_40/2021 du 10 juin 2021 consid. 3.2 et les arrêts cités).

Aux termes de l' art. 57 CPC , le tribunal applique le droit d'office. Cela ne signifie pas que la cour cantonale doit examiner toutes les questions de fait et de droit qui pourraient se poser. Compte tenu de l'obligation de motiver imposée par l' art. 311 al. 1 CPC s'agissant de l'appel, il appartient à l'appelant de motiver son appel. La même obligation incombe à l'intimé, qui doit soulever ses griefs dans sa réponse. Selon la jurisprudence, la cour cantonale n'est pas tenue, comme un tribunal de première instance, d'examiner toutes les questions de fait et de droit qui pourraient se poser lorsque les parties ne soulèvent pas de griefs correspondants en deuxième instance. À moins que la violation du droit ne soit manifeste, la cour cantonale se limitera en principe à examiner les griefs que les parties adressent à la motivation du premier jugement dans l'appel et dans la réponse. Ce sont les griefs des parties qui forment le cadre de l'examen de la cour cantonale; le jugement attaqué ne doit en principe être examiné que sur les points ainsi remis en cause. Toutefois, lorsque des questions de droit sont ainsi discutées, la cour cantonale revoit librement l'application du droit, n'étant liée ni par l'argumentation juridique développée par les parties ni par la motivation du tribunal de première instance (ATF 144 III 394 consid. 4.1.4; 142 III 413 consid. 2.2.4; arrêts 4A_245/2021 précité consid. 4.1; 4A_40/2021 précité consid. 3.2 et les arrêts cités).

E. 3.3.1

En l'espèce, la recourante soutient que la prétention de la demanderesse serait irrecevable, dans la mesure où celle-ci n'aurait pas établi qu'elle aurait, conformément à l' art. 336b al. 2 CO , agi par voie d'action en justice dans un délai de 180 jours à compter de la fin du contrat. Elle soulève sur ce point une violation de son droit d'être entendue, la cour cantonale n'ayant pas examiné cet élément quand bien même il figurait dans ses écritures de réponse à l'appel formé par la demanderesse.

La recourante soutient que la cour cantonale aurait erronément considéré que la présente cause serait comparable à celle de l' ATF 132 III 115 et de l'arrêt 4A_558/2012 précité, dans

la mesure où, dans le cas présent, le licenciement n'avait pas été prononcé à raison d'une dégradation des prestations de travail de la demanderesse, auquel cas il aurait été possible d'entreprendre des mesures pour remédier à cette situation, mais à raison de son absence prolongée, ce qui signifiait qu'elle n'était durablement plus en mesure de fournir la moindre prestation contractuelle en son sein et a impliqué une réorganisation interne. Selon elle, c'est à tort que la cour cantonale lui aurait reproché de ne pas avoir recherché de solution moins incisive pour la demanderesse, en tant qu'il reviendrait plutôt à celle-ci d'alléguer et de prouver qu'il en aurait existé une, ce qu'elle n'avait pas fait. En l'occurrence, la demanderesse était en incapacité de travail prolongée et ses prestations de travail ne suscitaient pas de critiques particulières, de sorte qu'un avertissement n'était du reste pas envisageable. Comme l'autorité de première instance, elle considère qu'il n'existait en réalité pas de proposition alternative qui aurait pu être raisonnablement formulée dans le contexte qui prévalait.

E. 3.3.2

Dans la mesure où la recourante n'établit pas, avec références précises au dossier, qu'elle aurait fait valoir devant la cour cantonale que la prétention de la demanderesse serait irrecevable pour violation de l' art. 336b al. 2 CO , elle ne satisfait pas au principe de l'épuisement des griefs (cf.

supra consid. 3.2) et son grief est irrecevable.

Pour le même motif, une violation de son droit d'être entendue ne saurait entrer en ligne de compte.

E. 3.4

En revanche, c'est à juste titre que la recourante reproche à la cour cantonale une violation de l' art. 336 CO . En effet, malgré l'ancienneté de l'intimée auprès de la recourante et le fait qu'elle lui a toujours donné entière satisfaction, le licenciement prononcé par la recourante ne saurait être qualifié d'abusif.

E. 3.4.1

En retenant que l'incapacité de travail de la demanderesse ne saurait lui être reprochée ni justifier son licenciement, la cour cantonale perd de vue que, une fois le délai de protection de l' art. 336c al. 1 let. b CO passé, l'employeur peut licencier un travailleur en raison d'une maladie remettant en cause l'aptitude au travail de celui-ci (cf.

supra consid. 3.1.3).

C'est également à tort que la cour cantonale a reproché à la défenderesse de ne pas avoir " établi " que la réorganisation interne commandait la résiliation des rapports de travail et de ne pas avoir recherché une solution moins incisive pour la demanderesse. Ce faisant, la cour cantonale a admis que le licenciement était abusif par un argument de droit, estimant que l'employeuse aurait dû rechercher une solution moins incisive pour la travailleuse. Or, comme on l'a vu, une telle obligation ne pèse pas sur l'employeuse (cf.

supra consid. 3.1.4), en particulier pas, comme l'ont relevé les premiers juges, lorsque la travailleuse occupe un poste qui a nécessité une réorganisation et que, durant ses six mois d'absence, elle n'a fourni aucune indication au sujet d'une potentielle reprise de son activité.

E. 3.4.2

Par ailleurs, la cour cantonale ne saurait être suivie lorsqu'elle considère que la présente affaire est " très similaire " à l' ATF 132 III 115 et à l'arrêt 4A_558/2012 précité. En effet, dans le premier cas, le congé a été jugé abusif car l'employeur aurait dû tenter de trouver une solution à des conflits personnels avant de licencier le travailleur, tandis que, dans le second, le travailleur souffrait de manque de motivation mais continuait à fournir un travail suffisant. Autre est la situation en l'occurrence, dans la mesure où c'est l'incapacité de l'intimée de fournir une quelconque prestation de travail en raison de sa maladie, et non ses relations avec d'autres employés de la recourante ou ses prestations de travail existantes mais jugées insuffisantes, qui a fondé son congé.

Quand bien même la demanderesse n'était qu'à dix mois de l'âge légal de la retraite, il n'était pas abusif pour l'employeuse défenderesse de la licencier, faute notamment de savoir quand elle pourrait regagner son poste après plus de six mois d'arrêt maladie et en l'absence de toute information sur ce point de la part de la demanderesse. En effet, malgré la péjoration de la prévoyance professionnelle de la demanderesse en raison de son licenciement, on ne saurait ici retenir que ledit licenciement serait abusif au motif qu'il n'aurait pas de portée propre pour la défenderesse; celle-ci n'était pas tenue de maintenir l'emploi de la demanderesse pendant presque une année et sans indication que celle-ci serait en mesure de recommencer à travailler dans l'intervalle, et ce dans le seul but de lui éviter des conséquences fâcheuses en termes de prévoyance professionnelle. Dites conséquences ne sauraient en outre fonder le caractère abusif d'un congé (cf.

supra consid. 3.1.5).

Partant, c'est à tort que la cour cantonale a retenu que le licenciement était abusif et le grief doit être admis.

E. 4

Au vu de ce qui précède, le recours doit être admis, dans la mesure où il est recevable.

Les frais judiciaires et les dépens seront mis à la charge de l'intimée, qui succombe (art. 66 al. 1 et art. 68 al. 1 et 2 LTF).

L'intimée étant au bénéfice de l'assistance judiciaire, les frais judiciaires mis à sa charge seront supportés provisoirement par le Tribunal fédéral (art. 64 al. 1 et 4 LTF). Son avocat se verra allouer une indemnité à titre d'honoraires de défenseur d'office (art. 64 al. 2 LTF).

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