

BGer 4A_396/2022 vom 7. November 2023

Bundesgericht, 2023-11-07, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_396_2022

FR: TF 4A_396/2022 du 7 novembre 2023

IT: TF 4A_396/2022 del 7 novembre 2023

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 de droit du travail (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). Le Tribunal fédéral n'est toutefois 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

Dans une première partie s'étendant sur près de cinq pages, la recourante a cru bon de rappeler les faits pertinents de la cause. Dans la mesure où elle n'y soutient pas, ni n'y établit que l'état de fait constaté par la cour cantonale serait arbitraire et qu'elle ne fait qu'opposer, dans une démarche appellatoire, sa version des faits à celle retenue par la cour cantonale, il ne sera pas tenu compte de cet exposé.

En outre, pour autant que l'on puisse comprendre de son argumentation qu'elle sollicite le complètement des faits, force est de constater que, sur certains points, elle ne démontre pas, par des renvois précis aux pièces du dossier, qu'elle a valablement allégué ces faits devant les autorités précédentes, de sorte que cette critique ne peut pas être prise en considération (cf.

supra consid. 2.1).

Par ailleurs, la recourante prétend avoir allégué qu'une enquête de satisfaction effectuée auprès de ses collaborateurs démontrerait le sens et la valeur de l'engagement du chef de cuisine dans le sens d'une amélioration des repas servis. Cet élément n'est pas susceptible d'influer sur le sort de la cause et ne sera donc pas pris en compte (art. 97 al. 1 LTF).

E. 3

Est litigieuse la question de savoir si le congé ordinaire donné par l'employeuse le 24 septembre 2019 pour le 31 décembre 2019, soit après l'échéance du délai de protection de l' art. 336c al. 1 let. b CO , est abusif au sens de l' art. 336 CO .

E. 3.1.1

Lorsque le contrat de travail est de durée indéterminée, chaque partie est en principe libre de le résilier (art. 335 al. 1 CO), moyennant le respect du délai et du terme de congé convenus ou légaux. Le droit suisse du contrat de travail repose en effet sur la liberté de la résiliation et sur la liberté contractuelle (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.1; 127 III 86 consid. 2a; arrêts 4A_245/2019 du 9 janvier 2020 consid. 4.2; 4A_78/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.1.1). Celle-là est limitée dans certains cas, soit lorsque la résiliation est abusive (art. 336 CO) ou qu'elle intervient en temps inopportun (art. 336c CO), notamment en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie non imputable à la faute du travailleur durant 180 jours à partir de la sixième année de service (art. 336c al. 1 let. b et al. 2 CO).

E. 3.1.2

Après l'échéance du délai de protection (

Sperrfrist) de l' art. 336c al. 1 let. b CO , l'employeur peut en principe librement résilier le contrat du travailleur empêché de fournir ses prestations pour cause de maladie (ATF 136 III 510 consid. 4.4; 123 III 246 consid. 5), alors même que cette maladie est elle-même la cause de la résiliation (ATF 124 II 53 consid. 2b/aa; ADRIAN STAEHELIN, Zürcher

Kommentar, 4e éd. 2014, no 23 ad art. 336c CO ; THOMAS GEISER, Kündigungsschutz bei Krankheit, PJA 1996 p. 556). En effet, lorsque le travailleur souffre d'une maladie persistante qui l'empêche de travailler, l'employeur doit pouvoir résilier le contrat; la persistance de la maladie est alors un juste motif de résiliation.

E. 3.1.3

Ce n'est que dans des situations très graves (

krasse Fälle) que la résiliation pour cause de maladie persistante doit être qualifiée d'abusives au sens de l' art. 336 al. 1 let. a CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.2; arrêts 4A_293/2019 du 22 octobre 2019 consid. 3.5.1 et les arrêts cités; 4A_485/2016 et 4A_491/2016 du 28 avril 2017 consid. 2.2). Tel ne peut être le cas que lorsqu'il résulte de manière univoque de l'administration des preuves que l'employeur a directement causé la maladie du travailleur, par exemple lorsqu'il a omis de prendre les mesures de protection du travailleur telles que celles prévues à l' art. 328 al. 2 CO et que le travailleur est devenu malade pour cette raison.

Si la situation n'atteint pas ce degré de gravité, comme c'est souvent le cas en cas d'incapacité de travail en raison d'une maladie psychique, le congé n'est pas abusif. En effet, des difficultés au travail peuvent fréquemment entraîner une dépression ou d'autres troubles psychologiques, qui ne sont pas constitutifs d'une maladie directement causée par l'employeur.

Le fait qu'un conflit avec un nouveau supérieur hiérarchique puisse entraîner une incapacité de travail ne doit généralement pas être pris en considération. En effet, de telles situations de conflit sont fréquentes et n'atteignent la plupart du temps pas le degré de gravité nécessaire pour que l'existence d'un congé abusif puisse être admise. De plus, on ne saurait exiger de l'employeur qu'il prenne toutes les mesures envisageables pour éviter un tel conflit.

E. 3.2

En l'espèce, lorsque l'employeuse a notifié le congé litigieux le 24 septembre 2019 pour le 31 décembre 2019, le travailleur était en arrêt de travail depuis le 22 mars 2019. Celle-ci a motivé le congé par le fait que l'incapacité de travail du travailleur perdurait au-delà du délai de protection de l' art. 336c CO . Dans la mesure où l'employeuse a résilié le contrat de travail de manière ordinaire en raison d'une incapacité de travail due à une maladie persistant au-delà dudit délai de protection, le congé n'est en principe pas abusif.

Il s'agit donc uniquement d'examiner si l'on se trouve en l'espèce en présence d'une situation très grave qui serait constitutive d'un congé abusif.

Le travailleur invoque la violation de l' art. 336 al. 1 let. a CO . Or, force est d'admettre que le congé litigieux n'est pas abusif au sens de cette disposition.

En effet, il n'est ni établi, ni manifeste qu'une exception au principe de l'admissibilité du congé ordinaire prononcé, pour cause de maladie persistante, après le délai de protection de l' art. 336c al. 1 let. b CO serait ici réalisée. L'employeur n'a pas directement causé la maladie ayant conduit à l'incapacité de travail du travailleur et il n'y a pas eu non plus de harcèlement psychologique (ou mobbing; sur cette notion, cf. arrêts 4A_215/2022 du 23 août 2022 consid. 3.1 et les arrêts cités; 2A.312/2004 du 22 avril 2005 consid. 6.2 et les références citées).

De plus, la situation conflictuelle avec le nouveau chef de cuisine invoquée par le travailleur ne saurait conduire à exiger de l'employeuse qu'elle démontre avoir pris des mesures pour régler ce conflit. La situation conflictuelle n'atteint en effet pas le seuil de gravité requis (krasse Falle) pour admettre l'existence d'un congé abusif au sens de l' art. 336 al. 1 let. a CO .

E. 3.3

Le travailleur invoque également la violation de l' art. 336 al. 1 let . d CO. Or, le congé litigieux n'est pas non plus abusif au sens de cette disposition, qui dispose que le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie a fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail.

En effet, le travailleur intimé n'a ni allégué, ni prouvé et la cour cantonale n'a pas retenu qu'il aurait exigé de l'employeuse qu'elle mette en place des mesures qu'il aurait pu exiger d'elle. Bien qu'il supportt les fardeaux de l'allégation et de la preuve, il n'a ni allégué, ni prouvé les éléments constitutifs de l' art. 336 al. 1 let . d CO (cf. arrêt 4A_39/2023 du 14 février 2023 consid. 6).

E. 3.4

Partant, c'est en violation de l' art. 336 CO que la cour cantonale a réformé le jugement de première instance. Le congé donné par l'employeuse n'est pas abusif.

E. 4

Il s'ensuit que le recours doit être admis et l'arrêt attaqué réformé en ce sens que la demande en paiement du travailleur est rejetée.

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

La cause sera renvoyée à la cour cantonale pour nouvelle décision sur les dépens de la procédure cantonale.

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