

BGer 4A 437/2015 vom 4. Dezember 2015

Bundesgericht, 2015-12-04, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_437_2015

FR: TF 4A 437/2015 du 4 décembre 2015

IT: TF 4A 437/2015 del 4 dicembre 2015

Regeste

contrat de travail; résiliation abusive | Droit des contrats

Erwägungen

E. 1.1

Interjeté par la partie demanderesse qui a succombé partiellement dans ses conclusions en paiement (art. 76 al. 1 LTF), dirigé contre un arrêt rendu en matière civile (art. 72 al. 1 LTF) par un tribunal supérieur statuant sur recours (art. 75 LTF) dans une affaire pécuniaire dont la valeur litigieuse dépasse largement le seuil de 15'000 fr. requis par l' art. 74 al. 1 let. a LTF en matière de droit du travail, le recours est par 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. 1.2

Le recours en matière civile peut être interjeté pour violation du droit fédéral (art. 95 let. a LTF), y compris le droit constitutionnel (ATF 136 I 241 consid. 2.1 p. 247). Le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF). Il n'est pas lié par l'argumentation des parties (ATF 138 II 331 consid. 1.3 p. 336) et apprécie librement la portée juridique des faits; il s'en tient cependant aux questions juridiques que la partie recourante soulève dans la motivation du recours et ne traite donc pas celles qui ne sont plus discutées par les parties, sous réserve d'erreurs manifestes (art. 42 al. 2 LTF ; ATF 137 III 580 consid. 1.3 p. 584). Le Tribunal fédéral n'examine la violation d'un droit constitutionnel que si le grief a été invoqué et motivé de façon détaillée (art. 106 al. 2 LTF ; ATF 134 II 244 consid. 2.2).

E. 1.3

Le Tribunal fédéral conduit son raisonnement juridique sur la base des faits constatés dans la décision attaquée (art. 105 al. 1 LTF). Les allégations de fait et les moyens de preuve nouveaux sont en principe irrecevables (art. 99 al. 1 LTF). La juridiction fédérale peut compléter ou rectifier d'office les constatations de fait qui se révèlent manifestement inexactes, c'est-à-dire arbitraires au sens de l' art. 9 Cst. (ATF 137 I 58 consid. 4.1.2 p. 62), ou qui ont été établies en violation du droit tel que défini à l' art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF). La partie recourante peut dénoncer de tels vices dans l'établissement des faits, pour autant que la correction demandée soit susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF). Le recourant doit indiquer de façon précise en quoi les constatations critiquées sont contraires au droit ou entachées d'une erreur indiscutable, à défaut de quoi le grief est irrecevable (ATF 137 I 58 consid. 4.1.2 p. 62).

E. 2.1

L'employé reproche à la Cour de justice d'avoir établi les faits relatifs aux motifs de son licenciement de façon arbitraire (art. 9 Cst.) et contraire aux règles sur le fardeau de la preuve (art. 8 CC). Ces vices affectant l'état de fait auraient conduit la cour cantonale à nier indûment le caractère abusif de sa résiliation et à enfreindre l' art. 336 CO . En substance, le recourant fait observer que si les deux postes de préparateurs avaient été supprimés, la question du licenciement abusif ne se poserait pas, puisque le critère économique serait alors décisif. Du moment toutefois que l'un des deux postes était maintenu, les juges cantonaux devaient déterminer, en tenant compte du fait que le fardeau de la preuve incombe à l'employeur, quel critère décisif avait été utilisé pour sélectionner un employé plutôt que l'autre, puis examiner la licéité de ce critère à l'aune de l' art. 336 CO . La cour cantonale aurait arbitrairement retenu que l'indisponibilité de l'employé n'était pas le critère sélectif prépondérant, en contradiction avec les déclarations des cadres de l'entreprise. Il incombait à l'employeuse de démontrer que même sans l'incapacité de travail, elle aurait de toute façon licencié l'employé pour d'autres motifs; or, une telle preuve ferait défaut, les témoins entendus n'invoquant aucun autre critère que celui de l'incapacité de travail. Un éventuel doute devrait profiter à l'employé.

E. 2.2.1

Selon l' art. 335 al. 1 CO , le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Celles-ci sont donc en principe libres de résilier le contrat sans motif particulier. Toutefois, le droit de mettre unilatéralement fin au contrat est limité par les dispositions sur le congé abusif au sens des arts. 336 ss CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3).

E. 2.2.2

Selon 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. La maladie est une raison inhérente à la personnalité au sens de la disposition précitée. Toutefois, si elle porte atteinte à la capacité de travail, la maladie n'est pas considérée comme une cause abusive de résiliation. Ainsi, la résiliation des rapports de travail en raison d'une incapacité prolongée perdurant au-delà du délai de protection de l' art. 336c CO n'est pas abusive, à moins notamment que l'incapacité trouve sa cause dans une violation de ses obligations par l'employeur (ATF 123 III 246 consid. 5; arrêts 4A_329/2011 du 11 octobre 2011 consid. 5 et 4C.320/2005 du 20 mars 2006 consid. 3.2; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3 e éd. 2014, p. 630).

E. 2.2.3

Pour qu'un congé soit abusif, il doit exister un lien de causalité entre le motif répréhensible et le licenciement. En d'autres termes, il faut que le motif illicite ait joué un rôle déterminant dans la décision de l'employeur de résilier le contrat. Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié: si tel est le cas, le congé n'est pas abusif (arrêt 4C.87/1993 du 11 novembre 1993 consid. 2c, publié in SJ 1995 p. 798; arrêt 4C.91/2000 du 23 novembre 2001 consid. 2b; arrêt 4A_316/2012 du 1 er novembre 2012 consid. 2.1, in SJ 2013 I 193).

E. 2.2.4

Déterminer quels sont les motifs réels d'une résiliation est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 515). De même, l'incidence respective des divers motifs de résiliation en concours est une question qui relève de la causalité naturelle, et par conséquent du fait (ATF 130 III 699 consid. 4.1 et les arrêts cités; arrêt précité 4C.87/1993 consid. 2c). Ainsi, les constatations y relatives de l'autorité précédente lient le Tribunal fédéral, qui ne peut s'en écarter que si elles ont été établies de façon manifestement inexacte ou en violation du droit (arrêt 4A_341/2007 du 7 février 2008 consid. 2.1; arrêt précité 4A_316/2012 consid. 2.1).

E. 2.2.5

En vertu de l' art. 8 CC , la partie congédiée doit prouver le caractère abusif du congé (ATF 123 III 246 consid. 4b). En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de "preuve par indices". De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1 p. 703). Dans le même ordre d'idées, la jurisprudence a précisé qu'en cas de pluralité de motifs, dont l'un au moins s'avère abusif, il incombe à l'employeur de démontrer qu'il aurait licencié le travailleur même en l'absence du motif abusif (arrêt 4P.205/2000 du 6 mars 2001 consid. 3a, in JAR 2002 p. 238, cité dans les arrêts 4A_430/2010 du 15 novembre 2010 consid. 2.1.3 et 4A_19/2015 précité consid. 4.6).

E. 2.3.1

En l'espèce, il ressort des constatations de fait opérées par la cour cantonale que le congé donné au demandeur reposait sur une pluralité de motifs, en ce sens que des difficultés économiques avérées ont conduit l'entreprise à réduire le personnel dans différents départements, dont celui auquel le demandeur était rattaché, où il a été décidé de supprimer l'un des deux postes de préparateurs de véhicules; le choix de licencier le demandeur plutôt que son collègue a été dicté par le fait que le premier était en incapacité de travail. Il s'avère ainsi que l'indisponibilité du demandeur due à son incapacité de travail a joué un rôle déterminant dans la décision de l'employeuse de résilier son contrat de travail; il s'agit en effet du seul motif établi - par les déclarations de G._____, chef des ressources humaines de B._____ SA (cf. lettre B.b supra), de I._____, collaboratrice de B._____ SA, et de F._____, directeur de la succursale (cf. lettre B.c supra) - qui a conduit la défenderesse à licencier le demandeur plutôt que son collègue. Or, comme la cour cantonale l'a retenu à juste titre, l'incapacité de travail de l'employé provoquée par un comportement imputable à l'employeuse ne constitue pas un motif de congé digne de protection. Alors que le demandeur a apporté des éléments suffisants pour que le juge en déduise qu'un motif abusif était à l'origine de son congé, l'employeuse n'a pas démontré qu'elle aurait licencié le demandeur même en l'absence du motif abusif. En effet, elle n'a nullement établi à satisfaction de droit son allégation selon laquelle son choix quant à la personne à congédier se serait également porté sur le demandeur, indépendamment de son absence. La seule circonstance relevée par la cour cantonale est que H._____ travaillait depuis plus de onze ans au service de la défenderesse, à son entière satisfaction, et qu'il avait assuré seul le service de préparation des véhicules lorsque le demandeur était tombé

malade. Or, ce fait ne permet nullement de tenir pour établi que la défenderesse aurait licencié le demandeur même en l'absence du motif abusif. En effet, le demandeur travaillait lui aussi depuis plus de onze ans au service de la défenderesse, à l'entière satisfaction de cette dernière puisqu'il était appliqué et serviable et qu'il fournissait un travail de qualité; par ailleurs, l'on ne peut rien déduire du fait que H._____ a assuré seul le service de préparation des véhicules lorsque le demandeur est tombé malade, puisque cette incapacité de travail était précisément imputable à la défenderesse. En bref, le demandeur a établi à satisfaction de droit qu'un motif abusif est à l'origine de son congé.

E. 2.3.2

Il résulte de ce qui précède que le licenciement du demandeur doit être tenu pour abusif au sens de l' art. 336 al. 1 let. a CO . C'est donc à tort que les juges cantonaux ont refusé de lui allouer une indemnité pour congé abusif en application de l' art. 336a al. 1 CO . Le recours se révèle ainsi fondé et doit être admis.

E. 3

Selon l' art. 107 al. 2 LTF , si le Tribunal fédéral admet le recours, il statue lui-même sur le fond ou renvoie l'affaire à l'autorité précédente pour qu'elle prenne une nouvelle décision. La jurisprudence préconise un renvoi plutôt qu'une réforme notamment lorsqu'il faut compléter l'état de fait ou exercer un pouvoir d'appréciation; en effet, lorsque la loi accorde un tel pouvoir, celui-ci doit en principe être exercé par le juge du fait, et non par le Tribunal fédéral (CORBOZ, in Commentaire de la Loi sur le Tribunal fédéral, 2 e éd. 2014, n. 16 et 20 ad art. 107 LTF). Or, le montant de l'indemnité due en vertu de l' art. 336a al. 1 CO au travailleur licencié abusivement est fixé librement par le juge (cf. art. 336a al. 2 CO), qui bénéficie à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation (arrêts 4A_279/2008 du 12 septembre 2008 consid. 4.1 et 4C.370/2006 du 27 février 2007 consid. 3.1.2). Il y a donc lieu d'annuler l'arrêt attaqué et de renvoyer la cause à l'autorité cantonale pour qu'elle détermine le montant de l'indemnité équitable due au demandeur. Vu l'issue du recours, les frais de la présente procédure seront mis à la charge de la défenderesse (art. 66 al. 1 LTF), qui versera en outre au demandeur une indemnité de 2'500 fr. 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.