

BGer 4A_481/2020 vom 10. Juni 2021

Bundesgericht, 2021-06-10, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_481_2020

FR: TF 4A_481/2020 du 10 juin 2021

IT: TF 4A_481/2020 del 10 giugno 2021

Erwägungen

E. 1

Interjeté en temps utile (art. 100 al. 1 LTF en lien avec l' art. 46 al. 1 let. b LTF) par la partie qui a succombé dans ses conclusions (art. 76 al. 1 LTF), dirigé contre un arrêt final (art. 90 LTF) rendu sur appel par un tribunal cantonal supérieur (art. 75 LTF) dans une affaire de droit du travail (art. 72 al. 1 LTF), dont la valeur litigieuse atteint le seuil de 15'000 fr. requis en la matière (art. 74 al. 1 let. a LTF), le recours en matière civile est recevable au regard de ces dispositions.

E. 2.1

Le recours en matière civile peut être exercé pour violation du droit fédéral (art. 95 let. a LTF), y compris le droit constitutionnel (ATF 136 I 241 consid. 2.1 p. 247; 136 II 304 consid. 2.4 p. 313). Le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF). 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, sauf en cas d'erreurs juridiques manifestes. 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 140 III 86 consid. 2, 115 consid. 2; 137 III 580 consid. 1.3). Par exception à la règle selon laquelle il applique le droit d'office, il 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 139 I 22 consid. 2.3; 137 III 580 consid. 1.3; 135 III 397 consid. 1.4 in fine).

E. 2.2

Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Relèvent de ces faits tant les constatations relatives aux circonstances touchant l'objet du litige que celles concernant le déroulement de la procédure conduite devant l'instance précédente et en première instance, c'est-à-dire les constatations ayant trait aux faits procéduraux (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1 et les références citées). Le Tribunal fédéral ne peut rectifier ou compléter les constatations de l'autorité précédente que si elles sont manifestement inexactes, c'est-à-dire arbitraires (ATF 141 IV 249 consid. 1.3.1 p. 253; 140 III 115 consid. 2; 135 III 397 consid. 1.5) ou ont été établies en violation du droit au sens de l' art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF). Encore faut-il que la correction du vice soit susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).

La recourante mentionne la survenance d'incivilités de la part de l'employée sur la personne de la fille de l'associée gérante de l'employeuse. Cet état de fait s'écarte sans justification des faits retenus par la cour cantonale. La recourante ne démontre pas que ce fait n'aurait pas été retenu en violation du droit ou de manière manifestement inexacte, de sorte qu'il ne sera pas retenu.

E. 3

Le litige porte sur un licenciement immédiat et sur un dommage que l'employeuse aurait subi par la faute de l'employée. L' art. 337 al. 1 CO consacre le droit de résilier le contrat de travail sans délai pour de justes motifs. D'après l' art. 337 al. 2 CO , on considère notamment comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail. Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. S'il existe un juste motif, la résiliation avec effet immédiat doit être donnée sans tarder sous peine de déchéance. Si elle tarde à agir, la partie concernée donne à penser qu'elle a renoncé à la résiliation immédiate, respectivement qu'elle peut s'accommoder de la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 138 I 113 consid. 6.3.1; 130 III 28 consid. 4.4 p. 34; 123 III 86 consid. 2a p. 87).

La cour cantonale a considéré que le licenciement immédiat prononcé par l'employeuse n'était pas fondé sur de justes motifs, en tant qu'il était intervenu trop longtemps après les faits reprochés à l'employée. Les conditions n'en étaient ainsi pas remplies. Elle a par conséquent confirmé que l'employée avait bien droit à percevoir son salaire jusqu'à la fin du délai de congé, prolongé en l'occurrence par une période d'incapacité de travail de l'employée et confirmé la condamnation de l'employeuse au paiement à l'employée d'une indemnité pour licenciement immédiat injustifié correspondant à environ quatre mois de salaire. En outre, elle a rejeté la prétention de l'employeuse en dommages-intérêts pour le fait de l'employée, faute pour l'employeuse d'avoir pu le prouver.

E. 4

Sous le titre de la violation de l' art. 337 CO , la recourante conteste que le licenciement immédiat soit intervenu tardivement après la survenance des motifs invoqués à l'appui de celui-ci.

E. 4.1

La cour cantonale a retenu qu'aucun élément n'indiquait que l'employée aurait violé ses obligations contractuelles les jours précédant son licenciement, de sorte qu'un licenciement immédiat était injustifié. Les motifs invoqués à l'appui du licenciement consistaient en une liste de reproches quant à l'organisation et la réalisation du travail au quotidien de l'employée, mais sans date précise. Certains de ces manquements avaient été relevés lors d'une inspection du Service du pharmacien cantonal dès le 12 février 2015, puis avaient été corrigés par l'employée. D'autres manquements ont fait l'objet de divers courriels de la part de l'employeuse, dans lesquels elle priait l'employée de les résoudre, sans toutefois mentionner qu'à défaut elle serait licenciée. Pour la dernière fois, l'employée s'est vue priée de fournir une procédure de gestion des stocks à son employeuse avec un délai fixé au 14 août 2015. Le licenciement n'est intervenu que le 30 août 2015, soit 10 jours ouvrables après l'écoulement de ce délai. La cour cantonale a considéré qu'un délai de deux à trois jours ouvrables aurait suffi pour permettre à l'employeuse de réfléchir et prendre des renseignements juridiques afin de licencier l'employeuse et qu'au-delà, le licenciement fondé sur ces motifs était tardif.

E. 4.2

L'employeuse conteste avoir tardé à prendre sa décision de licencier l'employée. Elle invoque que le délai de dix jours ouvrables était justifié dans le cas particulier en raison des

exigences pratiques de la vie quotidienne et économique, à savoir qu'elle était tenue d'employer une personne occupant la fonction de pharmacien responsable, raison pour laquelle elle ne pouvait pas se passer de l'employée à bref délai. Elle aurait ainsi procédé aussi vite qu'il lui était possible de le faire.

E. 4.3

D'après la jurisprudence, les faits invoqués par la partie qui résilie doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave peut justifier le licenciement immédiat du travailleur ou l'abandon abrupt du poste par ce dernier. En cas de manquement moins grave, celui-ci ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Par manquement de l'une des parties, on entend en règle générale la violation d'une obligation imposée par le contrat, mais d'autres faits peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 31; 129 III 380 consid. 2.2 p. 382).

Les circonstances du cas concret déterminent le laps de temps dans lequel on peut raisonnablement attendre de la partie qu'elle prenne la décision de résilier le contrat immédiatement. De manière générale, la jurisprudence considère qu'un délai de réflexion de deux à trois jours ouvrables est suffisant pour réfléchir et prendre des renseignements juridiques, étant précisé que les week-ends et les jours fériés ne sont pas pris en considération (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2 p. 116). Un délai supplémentaire est toléré s'il se justifie par les exigences pratiques de la vie quotidienne et économique; on peut ainsi admettre une prolongation de quelques jours lorsque la décision doit être prise par un organe polycéphale au sein d'une personne morale, ou lorsqu'il faut entendre le représentant de l'employé (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2 p. 116; 130 III 28 consid. 4.4 p. 34; consid. 4.1 non publié de l' ATF 143 III 290 et les références).

En l'espèce, la raison invoquée par la recourante pour justifier le retard de sa décision de licenciement immédiat, réside dans la nécessité de disposer d'une pharmacienne responsable pour pouvoir exploiter la pharmacie. Or, seul un motif qui ne permet pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail, peut justifier un licenciement immédiat. Dans le cas d'espèce, l'employeuse a un besoin impératif de continuer les rapports de travail pour pouvoir exploiter sa pharmacie. C'est cette seule raison qu'elle invoque à l'appui de son retard à signifier son licenciement immédiat. Il ne s'agit donc pas d'une circonstance pratique de la vie quotidienne et économique qui justifie un retard dans la prise de décision ou sa communication, mais simplement du fait que l'employeuse avait encore besoin de l'employée pour exploiter sa pharmacie. L'employeuse démontre par là qu'elle préfère s'accommoder de la continuation des rapports de travail plutôt que de suspendre l'exploitation de son établissement, faute d'employer une pharmacienne responsable.

Il s'ensuit que le licenciement, si tant est qu'il soit basé sur de justes motifs, est intervenu tardivement et ne remplit pas les conditions de l' art. 337 CO . C'est donc à bon droit que la cour cantonale a considéré le licenciement comme tardif en ce qu'il n'est pas survenu dans les deux à trois jours suivant le manquement reproché à l'employée, de telle sorte que la recourante a donné à penser qu'elle avait renoncé à un licenciement immédiat. Le grief doit donc être rejeté.

E. 5

La recourante conteste ensuite, en invoquant l' art. 337c al. 1 CO , que l'employée perçoive, en sus de son salaire jusqu'à la fin normale de ses rapports de travail, celui afférent à une incapacité de travail survenue après la résiliation immédiate du contrat.

E. 5.1

La cour cantonale a retenu que le délai de congé de l'employée était de trois mois en vertu du contrat de travail, et que la fin normale des rapports de travail devait survenir le 31 janvier 2016, compte tenu de l'incapacité de travail de l'employée, du 31 août au 12 octobre 2015. Par conséquent, elle a condamné l'employeuse au paiement de cinq mois de salaires à l'employée.

E. 5.2

L'employeuse conteste, dans son principe seulement, que l'incapacité de travail postérieure au congé soit prise en compte dans l'application de l' art. 337c al. 1 CO . Elle soutient que les rapports de travail ont cessé en fait et en droit le jour de la communication du congé, ceci indépendamment du fait qu'il soit justifié ou non. L'incapacité de travail serait ainsi survenue postérieurement à la fin des rapports de travail, en l'occurrence le lendemain, et sa prise en considération dans le calcul du délai de congé violerait l' art. 337c al. 1 CO .

E. 5.3

A teneur de l' art. 337c al. 1 CO , lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée.

La détermination de l'échéance du délai de congé doit tenir compte d'une éventuelle prolongation fondée sur la survenance, après la résiliation du contrat, d'une période de protection au sens de l' art. 336c al. 2 CO (arrêt 4A_517/2010 du 11 novembre 2010 consid. 4.2; AUBERT GABRIEL, Commentaire romand du CO, 2e éd. 2012, n° 1 ad art. 337c CO ; BRÜHWILER JÜRIG, Kommentar zu den Art. 319-343 OR , 3e éd. 2014, n° 3 ad art. 337c CO ; GLOOR WERNER, in: Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 9 ad art. 337c CO). Selon l' art. 336c al. 1 let. b et al. 2 CO , si le congé a été donné avant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie non imputable à la faute du travailleur, alors le délai de congé est suspendu durant cette incapacité et ne continue à courir qu'après la fin de la période. La période de protection maximale durant la deuxième année de service est de 90 jours.

En l'espèce, s'ils avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ordinaire, les rapports de travail se seraient terminés après un délai de trois mois pour la fin d'un mois, prolongé de la période d'incapacité de travail de l'employée de deux mois. La cour cantonale a retenu que l'employée avait droit à son salaire durant l'intégralité de son incapacité pour cause de maladie, ce qui n'est pas contesté par la recourante. Le grief est donc rejeté.

E. 6

L'employeuse conteste devoir une indemnité pour licenciement immédiat injustifié fondée sur l' art. 337c al. 3 CO .

E. 6.1

La cour cantonale a considéré qu'une indemnité pour licenciement immédiat injustifié était due par l'employeuse, et que le montant alloué, correspondant à environ quatre mois de

salaire, était justifié par l'état de dépression dans lequel s'était trouvée l'employée en raison de difficultés imputables à l'employeuse rencontrées sur son lieu de travail durant les mois précédant le licenciement, par les contraventions à la déontologie et à l'éthique de la branche demandées à l'employée par l'employeuse, ainsi que par les circonstances dans lesquelles le licenciement a été prononcé et par l'âge de l'employée et les effets économiques que le licenciement a eu sur elle.

E. 6.2

Dans une critique essentiellement appellatoire, l'employeuse conteste cette application de l'art. 337c al. 3 CO et invoque que seul le comportement de l'employeuse lors de la résiliation immédiate peut entrer en ligne de compte, voulant dire par là que le comportement de l'employeuse ayant conduit à la dépression de l'employée durant les rapports de travail ne peut justifier une indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO. Elle invoque encore que la cour cantonale n'a pas tenu compte de la relative brièveté des rapports de travail - de quinze mois - par rapport à l'indemnité allouée par le tribunal de première instance - de quatre mois - et que celle-ci serait disproportionnée au regard de celle-là. L'employeuse revient enfin brièvement sur l'état de fait retenu par la cour cantonale sans pour autant satisfaire à son devoir de motivation selon l'art. 106 al. 2 LTF, de sorte qu'il ne convient pas de revenir sur celui-ci (consid. 2.1 ci-dessus).

E. 6.3

En principe, une indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO est due dans tous les cas de licenciement immédiat et injustifié (ATF 116 II 300 consid. 5a p. 301; voir aussi ATF 133 III 657 consid. 3.2 p. 660; 121 III 64 consid. 3c p. 68; 120 II 243 consid. 3e p. 247). L'indemnité est elle aussi évaluée selon les règles du droit et de l'équité. Le droit impose de tenir compte de toutes les circonstances. Ainsi la gravité de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur est déterminante, mais d'autres critères tels que la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale, une éventuelle faute concomitante et les effets économiques du licenciement entrent aussi en considération (ATF 123 III 391 consid. 3c p. 394; voir aussi ATF 135 III 405 consid. 3.1 p. 407; 121 III 64 consid. 3c p. 68). Le juge dispose au demeurant d'un large pouvoir d'appréciation des circonstances particulières à prendre en considération (ATF 123 III 391 consid. 3a bb).

En l'espèce, la cour cantonale a déterminé que l'indemnité correspondant à quatre mois de salaire était conforme au droit compte tenu, en particulier, de l'atteinte grave à la personnalité de l'employée par l'employeuse, de sa situation économique et de son âge et en faisant usage du large pouvoir d'appréciation que la loi lui confère. Il n'apparaît pas que la décision entreprise prête le flanc à la critique sur ce point et le grief est par conséquent rejeté.

E. 7

La recourante fait encore grief à la cour cantonale d'avoir écarté en violation de l'art. 321e al. 1 CO, sa prétention en dommages-intérêts de 9'268 fr. 47 envers l'employée, dommage que celle-ci aurait causé par une mauvaise gestion du stock conduisant à l'élimination de médicaments périmés.

E. 7.1

La cour cantonale a retenu que ni le dommage, ni la violation d'une obligation contractuelle n'avaient été établis par l'employeuse, et que, partant, les conditions de la responsabilité de l'employée n'étaient pas remplies. La cour cantonale a retenu le fait que l'employée n'était

pas la seule personne responsable du stock et qu'ainsi, la péremption de médicaments ne pouvait lui être personnellement et exclusivement imputée.

E. 7.2

Dans une critique appellatoire contestant ce dernier fait, l'employeuse n'invoque pas que la cour cantonale aurait établi les faits de manière arbitraire ou contraire au droit au sens de l'art. 95 LTF (consid. 2.2 ci-dessus).

E. 7.3

En se fondant sur l'état de fait établi par la cour cantonale, il apparaît en effet que les conditions de la responsabilité de l'art. 321e al. 1 CO, à savoir l'existence d'un dommage, d'une violation d'une obligation contractuelle, d'un rapport de causalité naturelle et adéquate entre ces deux, ainsi que d'une faute intentionnelle ou une négligence, ne sont pas cumulativement remplies. Par conséquent, le grief de l'employeuse est rejeté.

E. 8

Au vu de ce qui précède, le recours est rejeté aux frais de la recourante. L'intimée a droit à une indemnité de dépens à charge du recourant (art. 66 al. 1 et 68 al. 1 et 2 LTF). Il n'est pas dû de dépens en faveur de la Caisse C. _____ qui n'a pas été invitée à se déterminer.

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