

BGer 4A_507/2013 vom 27. Januar 2014

Bundesgericht, 2014-01-27, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_507_2013

FR: TF 4A_507/2013 du 27 janvier 2014

IT: TF 4A_507/2013 del 27 gennaio 2014

Erwägungen

E. 1

Les conditions de recevabilité du recours en matière civile sont satisfaites, notamment à raison de la valeur litigieuse.

E. 2

Il est constant que les parties se sont liées par un contrat de travail de durée indéterminée, résiliable par chacune d'elles conformément à l' art. 335 al. 1 CO . En l'état de la cause, la contestation porte exclusivement sur une indemnité pour licenciement abusif que la demanderesse chiffre à 16'500 francs.

E. 3

La résiliation ordinaire du contrat de travail est abusive lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées à l' art. 336 al. 1 CO , lesquelles se rapportent aux motifs de la partie qui résilie. Cette disposition restreint, pour chaque cocontractant, le droit de mettre unilatéralement fin au contrat (ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 514/515; 132 III 115 consid. 2.4 p. 118; 131 III 535 consid. 4.2 p. 539 in medio). L'énumération de l' art. 336 al. 1 CO n'est d'ailleurs pas exhaustive et un abus du droit de résiliation peut se révéler aussi dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées (ATF 136 III 513 ibidem; 132 III 115 consid. 2 p. 116; 131 III 535 consid. 4 p. 537). Le motif de la résiliation relève du fait et il incombe en principe au travailleur d'apporter la preuve d'un motif abusif; le juge peut cependant présumer un abus lorsque le motif avancé par l'employeur semble mensonger et que celui-ci ne parvient pas à en apporter la confirmation (ATF 130 III 699 consid. 4.1 p. 702/703).

Lorsque l'une des parties a résilié abusivement le contrat, l' art. 336a al. 1 et 2 CO autorise l'autre partie à réclamer une indemnité dont le juge fixe librement le montant en tenant compte de toutes les circonstances; cette indemnité ne peut toutefois pas excéder l'équivalent de six mois de salaire.

En vertu de l' art. 105 al. 1 et 2 LTF , le Tribunal fédéral est lié par les constatations de fait de l'autorité précédente (al. 1); il ne peut compléter ou rectifier que les constatations manifestement inexactes, c'est-à-dire arbitraires aux termes de l' art. 9 Cst. (ATF 137 I 58 consid. 4.1.2 p. 62; 133 II 249 consid. 1.1.2 p. 252), ou établies en violation du droit (al. 2). L'autorité tombe dans l'arbitraire lorsque, sans aucune raison sérieuse, elle ne prend pas en considération un élément de preuve propre à modifier la décision, lorsqu'elle se trompe manifestement sur son sens et sa portée, ou encore lorsque, sur la base des éléments recueillis, elle parvient à des constatations insoutenables (ATF 137 I 58 consid. 4.1.2 p. 62; 136 III 552 consid. 4.2 p. 560; 129 I 8 consid. 2.1).

E. 4

Les autorités précédentes ont constaté que le congé était motivé par la performance insuffisante de la demanderesse au regard des objectifs convenus; elles retiennent que ce motif n'est pas abusif. Ces considérations permettent de comprendre la décision attaquée et, s'il y a lieu, de la critiquer; contrairement à l'opinion de la demanderesse, ce prononcé est donc doté d'une motivation suffisante au regard des art. 238 let . g CPC ou 29 al. 2 Cst.

La demanderesse conteste les constatations et l'appréciation des précédents juges; elle soutient que le congé était motivé par sa grossesse et sa maternité. Elle tient ce motif pour abusif au regard de l' art. 336 al. 1 let. a CO ; cette disposition vise les motifs inhérents à la personnalité de la partie destinataire du congé. Elle tient également ledit motif pour contraire à l'art. 3 al. 1 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg; RS 151.1), lequel interdit textuellement de discriminer les travailleuses à raison de leur grossesse ou de leur situation familiale.

Il est constant que la défenderesse a signifié un premier congé le 25 août 2009, au lendemain d'une discussion entre son administrateur et la demanderesse au sujet des objectifs initialement convenus. Il est également constant que ces objectifs n'étaient de très loin pas atteints au terme de la première année de service.

La défenderesse a reconnu la nullité de ce congé en raison de la période de protection que l' art. 336c al. 1 let . c CO prévoit en faveur de la travailleuse enceinte. Elle n'a néanmoins pas accepté que la demanderesse reprît son travail. La période de protection s'est terminée seize semaines après l'accouchement, soit le 31 juillet 2010. Le 25 du mois suivant, la défenderesse a signifié un nouveau congé.

Au regard de ces éléments, le juge du fait peut retenir sans arbitraire que la défenderesse a décidé dès le 25 août 2009 de se séparer de la demanderesse, en raison de sa performance insuffisante, et qu'elle s'est départie du contrat de travail dès le moment où elle a pu légalement le faire. Certes, à la date ci-indiquée, la défenderesse savait aussi que son employée était enceinte, mais rien ne révèle de manière indiscutable que cette grossesse fût le motif du congé. On ne peut pas non plus affirmer avec certitude que durant les mois suivants, la défenderesse ait refusé le travail de la demanderesse parce que celle-ci était enceinte. Compte tenu que la performance réalisée dans la première année de service était réellement très inférieure aux objectifs convenus, il ne se justifie pas de tenir pour fallacieux le motif avancé par la défenderesse; en conséquence, il n'y a pas lieu de présumer un abus.

Contrairement à l'argumentation développée à l'appui du recours, le motif ainsi avancé conservait sa pertinence aussi longtemps que l'employeuse était légalement empêchée de mettre fin au contrat. Pour le surplus, il n'est pas abusif de licencier un travailleur ou une travailleuse en raison de sa performance insuffisante, cela aussi lorsque l'insuffisance résulte de périodes nombreuses ou prolongées d'incapacité de travail. Il est également sans importance que la défenderesse se fût peut-être trouvée en droit de résilier le contrat, pour ce même motif, déjà avant d'apprendre la grossesse de son employée, compte tenu que la durée cumulée des périodes d'incapacité de travail excédait la période de protection prévue par l' art. 336c al. 1 let. b CO .

Dans son résultat au moins, la décision attaquée se révèle compatible avec les art. 9 Cst. et 336 al. 1 CO; il n'est pas nécessaire de vérifier si sa motivation résiste en tous points aux critiques de la demanderesse.

E. 5

Le recours se révèle privé de fondement, ce qui conduit à son rejet. A titre de partie qui succombe, son auteur doit acquitter l'émolument à percevoir par le Tribunal fédéral et les dépens auxquels l'autre partie peut prétendre.

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