

# BGer 4A 50/2020 vom 1. Juli 2020

Bundesgericht, 2020-07-01, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger\\_4A\\_50\\_2020](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_50_2020)

FR: TF 4A 50/2020 du 1 juillet 2020

IT: TF 4A 50/2020 del 1 luglio 2020

## Regeste

contrat de travail; résiliation | Droit des contrats

## Erwägungen

### E. 1

Les conditions de recevabilité du recours en matière civile sont en principe satisfaites, notamment à raison de la valeur litigieuse. Le recours est recevable pour violation du droit fédéral ( art. 95 let. a LTF ). Le Tribunal fédéral doit conduire son raisonnement juridique sur la base des faits constatés dans la décision attaquée ( art. 105 al. 1 LTF ); il peut toutefois compléter ou rectifier même d'office les constatations de fait qui se révèlent manifestement inexactes, c'est-à-dire arbitraires aux termes de l' art. 9 Cst. ( art. 105 al. 2 LTF ; ATF 141 IV 249 consid. 1.3.1 p. 253; 140 III 264 consid. 2.3 p. 266; 137 I 58 consid. 4.1.2 p. 62). La partie recourante est autorisée à attaquer des constatations de fait ainsi irrégulières si la correction du vice est susceptible d'influer sur le sort de la cause ( art. 97 al. 1 LTF ). Il lui incombe alors d'indiquer de façon précise en quoi les constatations critiquées sont contraires au droit ou entachées d'une erreur indiscutable; les critiques dites appellatoires, tendant simplement à une nouvelle appréciation des preuves, sont irrecevables ( ATF 133 II 249 consid. 1.4.3 p. 254; voir aussi ATF 141 IV 249 consid. 1.3.1 p. 253; 140 III 264 consid. 2.3 p. 266; 137 I 58 consid. 4.1.2 p. 62).

### E. 2

Il est constant que les parties se sont liées par un contrat de travail de durée indéterminée, librement résiliable par chacune d'elles conformément à l' art. 335 al. 1 CO , moyennant le respect du délai et du terme de congé convenus ou légaux. 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). Lorsque l'une des parties a résilié abusivement, 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. L'énumération de l' art. 336 al. 1 CO n'est 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). Ainsi, lorsque le caractère difficile d'un travailleur engendre une situation conflictuelle dans l'entreprise, préjudiciable à l'accomplissement du travail, l'employeur ne peut licencier ce travailleur qu'après avoir introduit sans succès les autres mesures que l'on pouvait raisonnablement attendre de lui en vue d'améliorer la situation, telles que des modifications de son

organisation ou des instructions adressées aux autres travailleurs. L' art. 328 al. 1 CO impose à l'employeur de respecter et de protéger la personnalité du travailleur; si l'employeur omet ces mesures ou s'il se contente de démarches insuffisantes et qu'il procède néanmoins au licenciement, il viole son obligation de protéger la personnalité du travailleur et le licenciement est alors abusif. En raison de la finalité du droit de résiliation, d'une part, et de la disproportion des intérêts en présence, d'autre part, le licenciement peut également être tenu pour abusif lorsqu'il répond à un motif de simple convenance personnelle de l'employeur ( ATF 132 III 115 consid. 2 p. 116; ATF 131 III 535 consid. 4 p. 537; 125 III 70 consid. 2 p. 72). L'abus n'est pas obligatoirement inhérent au motif de la résiliation; il peut également surgir dans ses modalités. La partie qui veut mettre fin au contrat, même pour un motif légitime, doit exercer son droit avec des égards et s'abstenir de tout comportement biaisé ou trompeur. Une violation manifeste du devoir imposé par l' art. 328 al. 1 CO , en relation avec le licenciement, peut caractériser l'abus. Par contre, un comportement de l'employeur simplement discourtois ou indélicat est insuffisant car il ne ressortit pas à l'ordre juridique de sanctionner ces attitudes (mêmes arrêts). 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).

### **E. 3**

La demanderesse a réclamé une indemnité de 42'840 fr. correspondant à six mois de salaire. Le Tribunal civil a jugé que le congé était abusif dans son motif et aussi dans ses modalités; il a alloué une indemnité de 21'420 fr. correspondant à trois mois. La Cour d'appel juge que le congé n'était pas abusif dans son motif et elle réforme le jugement sur ce point; elle confirme en revanche que le congé était abusif dans ses modalités et elle réduit l'indemnité à 7'140 fr. correspondant à un mois. Parce que seule la demanderesse attaque le jugement d'appel, il est définitivement établi que le congé était abusif dans ses modalités. En l'état de la contestation, celle-ci a pour seul objet, outre le libellé du certificat de travail, d'élucider si le congé était abusif aussi dans son motif, et si l'indemnité doit être en conséquence évaluée à plus d'un mois de salaire.

### **E. 4**

Selon la thèse de la demanderesse, un conflit personnel s'est élevé entre elle et W. \_\_\_\_\_ dès la séance de cadres de la fin de l'année 2013, et ce conflit se trouve à l'origine du congé litigieux. Elle a sans succès réclamé l'intervention du service des ressources humaines, lequel s'est borné à assister, par l'une de ses collaboratrices, à l'entretien du 30 octobre 2014. Le respect et la protection de sa personnalité nécessitaient prétendument une intervention plus profonde qui a été omise; la défenderesse l'a par conséquent licenciée abusivement. A l'issue d'une discussion détaillée des documents produits et des témoignages recueillis, la Cour d'appel parvient à la conclusion que W. \_\_\_\_\_ agissait certes de manière blessante et irrespectueuse, mais que l'ensemble des cadres qui lui étaient rattachés subissaient la même attitude. Il n'existait donc pas de conflit particulier entre lui et la demanderesse. Celle-ci tient ce jugement pour arbitraire. Elle développe une nouvelle discussion et elle propose sa propre analyse des éléments examinés par les juges d'appel. Le Tribunal fédéral n'y discerne guère sur quels points elle leur reproche réellement, sinon par de simples protestations ou dénégations, d'avoir commis une erreur certaine ou d'être parvenus à un résultat absolument insoutenable. L'argumentation ainsi présentée tend seulement à

substituer une appréciation différente de celle de l'autorité précédente; elle est par conséquent irrecevable au regard de la jurisprudence ci-mentionnée relative à l' art. 97 al. 1 LTF . La demanderesse relève avec pertinence que la Cour d'appel ne constate pas explicitement le motif du congé avancé par la défenderesse et jugé conforme à la vérité. Il est toutefois constant que lors de l'entretien du 30 octobre 2014, W.\_\_\_\_\_ a reproché à la demanderesse une gestion excessivement laxiste de l'équipe placée sous sa responsabilité. Le 10 du même mois, il avait dénoncé un manque dans les heures de travail accomplies. Il est aussi établi que pendant la période d'absence de la demanderesse qui a précédé le congé, W.\_\_\_\_\_ a découvert que celle-ci avait accumulé un important retard dans le classement de documents confidentiels; cela n'est pas non plus contesté de manière recevable. De toute évidence, W.\_\_\_\_\_ était donc insatisfait du travail de la demanderesse. Or, il n'est pas abusif de licencier un travailleur au motif que ses prestations ne répondent pas aux exigences de ses supérieurs. La demanderesse ne peut pas opposer utilement qu'elle était appréciée de ses collaborateurs car ce n'est pas à ceux-ci qu'il appartenait de fixer les exigences à satisfaire.

#### **E. 5**

En application de l' art. 330a al. 1 CO , la défenderesse a établi un certificat de travail final le 30 septembre 2016. Dans ce texte, la Cour d'appel ordonne la suppression d'une phrase qu'elle juge dépourvue d'objectivité; pour le surplus, elle retient que la demanderesse n'a pas apporté la preuve de faits justifiant l'exigence d'un document au libellé différent, ni la preuve de prestations d'une qualité supérieure à la moyenne. La demanderesse reprend et poursuit la discussion devant le Tribunal fédéral. A ce sujet également, elle n'avance aucun argument apte à révéler un vice certain dans l'appréciation des preuves. Elle ne tente pas non plus de démontrer une application éventuellement incorrecte des principes juridiques auxquels la Cour d'appel devait se référer.

#### **E. 6**

Le recours se révèle privé de fondement, dans la mesure où les griefs présentés sont recevables. A titre de partie qui succombe, son auteure 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.