

BGer 4A 557/2021 vom 7. Juni 2022

Bundesgericht, 2022-06-07, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_557_2021

FR: TF 4A 557/2021 du 7 juin 2022

IT: TF 4A 557/2021 del 7 giugno 2022

Regeste

contrat de travail; indemnité de départ, | Droit des contrats

Erwägungen

E. 1

Les conditions de recevabilité du recours en matière civile sont réalisées sur le principe, notamment celles afférentes à la valeur litigieuse minimale de 15'000 fr. (art. 74 al. 1 let. a LTF) et au délai de recours (art. 45 al. 1 et 100 al. 1 LTF).

E. 2.1

Le recours peut être formé pour violation du droit fédéral (art. 95 let. a LTF). Le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF). Eu égard, toutefois, à l'exigence de motivation qu'impose l' art. 42 al. 2 LTF , sous peine d'irrecevabilité (art. 108 al. 1 let. b LTF), il n'examine que les griefs invoqués, sauf en cas d'erreurs juridiques manifestes (ATF 140 III 115 consid. 2).

E. 2.2

Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut rectifier ou compléter les constatations de l'autorité précédente que si elles sont manifestement inexactes ou découlent d'une violation du droit au sens de l' art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF). " Manifestement inexactes " signifie ici " arbitraires " (ATF 140 III 115 consid. 2; 135 III 397 consid. 1.5). Encore faut-il que la correction du vice soit susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF). 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). La partie qui entend attaquer les faits constatés par l'autorité précédente doit expliquer clairement et de manière circonstanciée en quoi les conditions précitées seraient réalisées. 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 et les références citées). En matière d'appréciation des preuves, il y a arbitraire lorsque l'autorité ne prend pas en compte, sans aucune raison sérieuse, un élément de preuve propre à modifier la décision, lorsqu'elle se trompe manifestement sur son sens et sa portée, ou encore lorsque, en se fondant sur les éléments recueillis, elle en tire des constatations insoutenables. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution serait envisageable, voire préférable (ATF 136 III 552 consid. 4.2).

E. 3

Déjà au stade de l'appel, il n'était plus contesté que le licenciement immédiat n'était pas justifié. En revanche, demeure litigieuse la question de l'indemnité de départ. La recourante

conteste également la répartition des dépens en première instance.

E. 4

La recourante dénonce une interprétation, puis une application erronée de l'art. 55 CCT 2013, ayant trait à l'indemnité de départ. Elle soutient qu'une telle indemnité lui est due.

E. 4.1

Sauf disposition contraire de la convention collective de travail, les clauses relatives à la conclusion, au contenu et à l'extinction des contrats individuels de travail ont, pour la durée de la convention, un effet direct et impératif envers les employeurs et travailleurs qu'elles lient (art. 357 al. 1 CO). Elles sont appelées clauses normatives. Elles doivent être interprétées de la même manière qu'une loi (ATF 136 III 283 consid. 2.3.1 et les références citées). D'après la jurisprudence, la loi s'interprète en premier lieu selon sa lettre (interprétation littérale). On peut cependant s'écarter de cette interprétation s'il y a des raisons sérieuses de penser que le texte de la loi ne reflète pas la volonté réelle du législateur; de tels motifs peuvent découler des travaux préparatoires, du but et du sens de la disposition, ainsi que de la systématique de la loi. Lorsque plusieurs interprétations sont possibles, il convient de rechercher quelle est la véritable portée de la norme, en la dégagant de tous les éléments à considérer, soit notamment des travaux préparatoires, du but de la règle, de son esprit, ainsi que des valeurs sur lesquelles elle repose ou encore de sa relation avec d'autres dispositions; le Tribunal fédéral ne privilégie aucune méthode d'interprétation, mais s'inspire d'un pluralisme pragmatique. Dans le domaine de l'interprétation des dispositions normatives d'une convention collective, il ne faut pas exagérer la distinction entre les règles sur l'interprétation des lois et les règles sur l'interprétation des contrats; la volonté des cocontractants et ce que l'on peut comprendre selon le principe de la bonne foi constituent également des moyens d'interprétation (ATF 136 III 283 consid. 2.3.1 et les références citées).

E. 4.2

L'intimée fait valoir que la recourante n'a pas invoqué de violation du droit fédéral. Toutefois, comme on vient de le voir, les clauses normatives d'une CCT doivent être interprétées de la même manière qu'une loi, dont l'interprétation est régie par l' art. 1 CC , respectivement par les éléments développés à cet égard par la doctrine et la jurisprudence (arrêt 4A_68/2018 du 13 novembre 2018 consid. 2). Ainsi, dans la mesure où une partie se plaint d'une interprétation erronée de dispositions normatives d'une CCT (indépendamment d'une déclaration d'extension du champ d'application de la CCT), elle se plaint de l'application de l' art. 1 CC et, partant, du droit fédéral au sens de l' art. 95 let. a LTF (arrêt 4A_68/2018 précité consid. 2). Tel étant le cas en l'espèce, il y a lieu d'entrer en matière sur ce grief.

E. 4.3

La cour cantonale a retenu que l'art. 47.4 CCT 2004 prévoyait que l'indemnité de départ n'était pas due en cas de licenciement " principalement imputable " à l'employé ou prononcé avec effet immédiat. Lors de l'adoption de la CCT 2009, le texte avait été modifié en ce sens que le licenciement ne devait pas être " imputable à une faute grave " de la personne congédiée [ou prononcé avec effet immédiat]. Il avait été maintenu ainsi dans la version de 2013. Ainsi, il était évident que l'art. 55.4 CCT 2013 distinguait le licenciement prononcé pour faute grave du congé immédiat. Il en découlait une gradation entre la faute grave et le juste motif de licenciement immédiat. Ainsi, un motif ne justifiant certes pas un

licenciement immédiat pouvait néanmoins apparaître suffisamment grave pour écarter tout droit à une indemnité de départ. La cour cantonale a ensuite interprété la notion de faute grave. Elle s'est référée à la distinction entre faute grave, moyenne et légère, pertinente au regard de l'étendue de la réparation du préjudice en cas de violation de la diligence incombant au travailleur au sens de l'art. 321e al. 2 CO. Elle a ajouté qu'il découlait du devoir de diligence et de fidélité inscrit à l'art. 321a CO que l'employeur pouvait légitimement s'attendre à ce que ses employés adoptent un comportement correct envers leurs collègues et qu'ils respectent leur personnalité. La cour cantonale a ensuite retenu qu'en l'espèce, le licenciement immédiat n'était pas justifié, de sorte qu'il y avait lieu de se demander si le comportement de l'employée ayant fondé le licenciement était constitutif d'une faute grave. Elle a relevé que l'employée avait eu un comportement hautain et dédaigneux à l'endroit de l'équipe en général et avait tenu des propos désobligeants et vexatoires à l'égard de C. _____ en particulier. Alors qu'une première enquête avait été diligentée en 2014 dans le cadre de dissensions entre C. _____ et deux autres collègues, l'employée ne s'était pas privée, par la suite, de faire des remarques déplacées et des insinuations malveillantes, démontrant une absence totale de volonté de rétablir un climat sain et serein au sein de l'équipe, mais au contraire, d'entretenir le conflit et l'état d'esprit antérieur. Or, on pouvait attendre d'une collaboratrice avec autant d'ancienneté au sein de l'entreprise et qui occupait une position importante, voire dominante, qu'elle adopte un comportement exemplaire. Pareille attitude était d'autant moins compréhensible que l'employée avait bénéficié des mesures mises en place à la suite de l'enquête de 2014 et que les règles collectives du travail avaient été rappelées à tous à cette occasion. L'employée, qui avait bel et bien saisi le sens et le but de l'enquête précitée, avait fait fi du rappel à l'ordre adressé à l'équipe à cette occasion et s'était même moquée des mesures prises par différentes insinuations. Ainsi, en tenant de manière intentionnelle des propos désobligeants et vexatoires, en faisant des remarques dénigrantes et cyniques ou encore des gestes suggestifs de dégoût à l'endroit de C. _____, même si ce n'était qu'en rapport avec l'odeur de tabac, alors que son employeuse avait marqué sa volonté d'apaiser les choses et de rétablir une ambiance saine et respectueuse au sein de l'équipe, l'employée avait gravement violé son devoir de diligence. Elle devait comprendre que son comportement n'était pas tolérable. Son attitude était objectivement et subjectivement inexcusable et relevait d'une faute grave, excluant le paiement d'une indemnité de départ au sens de l'art. 55.4 CCT 2013. Il convenait également de tenir compte du but visé par le paiement d'une telle indemnité, à savoir compenser les conséquences de la perte d'un emploi, ce qui ne se justifiait plus lorsque le comportement de l'employé était à l'origine de son licenciement.

E. 5.1

La recourante s'en prend d'abord à l'interprétation de l'art. 55 CCT opérée par les juges cantonaux. Elle allègue qu'en optant pour le changement de formulation qui figure à l'art. 55.4 CCT 2009 et 2013, les signataires de la CCT ont voulu limiter les cas dans lesquels un employé ne pouvait bénéficier de son indemnité de départ. C'était ainsi uniquement dans des cas clairement graves, soit exceptionnels, qu'une indemnité n'était pas due. Selon la recourante, l'interprétation de cette clause doit conduire à retenir que la notion de faute grave se confond en très grande partie avec les justes motifs pouvant entraîner un licenciement immédiat prévus à l'art. 337 CO. En outre, elle critique l'analogie avec l'art. 321e CO s'agissant des notions de faute grave, moyenne et légère. Elle fait encore valoir que le texte de l'art. 55.4 CCT 2013 ne renvoie en rien à une éventuelle violation du devoir de diligence et de fidélité prévu à l'art. 321a CO, ce d'autant plus que toute violation du

devoir précité n'implique pas forcément une faute grave de l'employé. Enfin, elle soutient que l'analyse de la cour cantonale est lacunaire s'agissant du but de cette indemnité.

E. 5.2

Force est de constater que la recourante se limite à opposer sa propre interprétation de l'art. 55.4 CCT 2013 à celle de la cour cantonale, sans démontrer que l'interprétation de cette dernière violerait le droit fédéral. En particulier, l'instance précédente était fondée à retenir, en se basant sur la modification du texte de la CCT, que l'art. 55.4 CCT 2013 distinguait clairement le licenciement pour faute grave du licenciement immédiat, et opérait une gradation entre ces deux motifs. On ne voit pas pour quelle raison la notion de " faute grave " aurait été introduite si elle devait se confondre avec celle des " justes motifs " justifiant un licenciement immédiat (cf. art. 337 CO). Pour le reste, la recourante ne parvient pas à faire apparaître la distinction entre faute grave, moyenne et légère, expliquée par la cour cantonale, comme critiquable. Ensuite, même si le texte de la CCT ne renvoie pas expressément au devoir de diligence et de fidélité de l'employé prévu à l' art. 321a CO , on ne saurait reprocher à la cour cantonale de s'y être référée, puisqu'il constitue l'un des devoirs centraux de tout employé. La recourante ne peut en aucun cas être suivie lorsqu'elle soutient que la violation de ce devoir ne justifie pas à elle seule l'application de l'art. 55.4 CCT 2013. Par ailleurs, toute violation du devoir de diligence n'implique effectivement pas forcément une faute grave de l'employé. Toutefois, selon la première hypothèse de l'art. 55.4 CCT 2013, seules les fautes graves sont sanctionnées. Enfin, si cette indemnité a certes pour condition l'accomplissement de dix années de services ininterrompus et l'atteinte de l'âge de 40 ans (art. 55.1 CCT 2013), les juges cantonaux n'ont pas erré en considérant qu'elle avait pour but de compenser la perte d'un emploi pour les employés remplissant ces conditions. Même si l'on devait admettre qu'elle a également pour objectif de valoriser la fidélité d'un employé, il n'en demeure pas moins que ce dernier n'y a pas droit lorsqu'il a commis une faute grave. Ainsi, dès lors que la cour cantonale a retenu une telle faute, les faits reprochés à la recourante, même s'ils n'ont duré que " quelques mois " selon ses propos, pouvaient la priver de cette indemnité alors même qu'elle avait travaillé plus de vingt ans pour l'employeuse.

E. 6.1

Ensuite, la recourante allègue que les juges cantonaux ont considéré de manière erronée et contradictoire qu'elle aurait adopté une attitude relevant d'une faute grave au sens de l'art. 55.4 CCT 2013. A cet égard, elle soutient qu'ils ont retenu à tort, notamment, qu'elle aurait démontré une volonté d'entretenir le conflit malgré la prétendue volonté de l'employeuse de rétablir une ambiance saine. Elle leur fait grief de lui avoir reproché d'avoir commis des faits qu'ils avaient écartés précédemment. La recourante se prévaut encore du licenciement immédiat injustifié prononcé par l'intimée. Cette dernière ne lui avait pas non plus donné l'occasion de s'exprimer sur le rapport de l'enquêteur. Si la recourante avait pu se déterminer à cet égard, il n'était pas exclu que l'intimée aurait prononcé seulement un avertissement. Dans ces circonstances, on ne pouvait considérer qu'elle avait violé son devoir de diligence.

E. 6.2

Dans la première partie de son argumentation, la recourante critique dans une large mesure les faits constatés par la cour cantonale. Or, le Tribunal fédéral ne peut les revoir que s'ils se révèlent arbitraires. La recourante n'invoque toutefois pas le grief de l'arbitraire, et ne parvient d'ailleurs pas à démontrer un quelconque arbitraire dans les constatations opérées

par la cour cantonale. En particulier, son argument selon lequel il aurait été établi qu'elle " n'était en rien responsable " du climat de travail globalement délétère au sein de l'intimée est purement appellatoire. A cet égard, même s'il a été établi que le climat de travail s'était dégradé en 2014 pour différentes raisons, la cour cantonale a observé, sans arbitraire, que l'employée avait démontré une volonté d'entretenir le conflit et l'état d'esprit antérieur. Dans la seconde partie de son argumentation, la recourante revient sur son licenciement immédiat injustifié. Or, ce point a déjà été pris en compte en lien avec les conséquences d'un tel licenciement. En particulier, une indemnité pour licenciement immédiat injustifié lui a été allouée. De plus, pour déterminer la quotité de cette indemnité, les juges précédents ont pris en considération le fait que l'employeuse n'avait pas entendu l'employée avant de prononcer la résiliation et ne lui avait pas donné l'opportunité de se déterminer sur les conclusions du rapport d'enquête de 2015. Lorsque la recourante allègue qu'un simple avertissement aurait pu être prononcé, elle perd de vue que les juges précédents ont retenu que son comportement aurait pu fonder un congé ordinaire, ce que la recourante ne conteste pas de manière suffisante. En outre, la recourante fonde son argumentation sur des hypothèses, parfois contradictoires. En particulier, elle soutient qu'elle aurait manifestement pris en considération cet avertissement, avant de relever qu'il était impossible de déterminer quelle aurait été sa propre position dans le cas d'un avertissement. Quoi qu'il en soit, la cour cantonale a retenu sans arbitraire que les règles collectives du travail avaient été rappelées à toute l'équipe à l'issue de la première enquête, que la recourante avait bel et bien saisi le sens et le but de cette enquête, mais qu'elle avait fait fi du rappel à l'ordre adressé à l'équipe et s'était même moquée ouvertement des mesures prises par l'employeuse. Ainsi, il ressort des faits précités retenus par la cour cantonale que le comportement de la recourante est inexcusable et choquant, ce d'autant plus au vu des démarches conséquentes entreprises par l'employeuse pour rétablir une ambiance saine - soit la mise en oeuvre de la première enquête - et de la position dominante occupée par la recourante au sein de l'entreprise. Dès lors, en retenant que le comportement de la recourante relevait d'une faute grave au sens de l'art. 55.4 CCT 2013, excluant donc l'indemnité prévue, l'appréciation de la cour cantonale n'apparaît pas critiquable.

E. 7

Enfin, la recourante dénonce une violation de l' art. 106 al. 1 et 2 CPC , dans la mesure où les juges cantonaux ont décidé de compenser les dépens qui lui ont été alloués en première instance. Elle fait valoir qu'elle a eu gain de cause sur le principe de la contestation de son licenciement immédiat et sur les conséquences qui y étaient rattachées.

E. 7.1

Selon l'art. 106 al. 1, première phrase, CPC, les frais sont mis à la charge de la partie succombante. L' art. 106 al. 2 CPC prévoit que lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, les frais sont répartis selon le sort de la cause. Il résulte des termes " sort de la cause " utilisés à l' art. 106 al. 2 CPC que, pour la répartition des frais et dépens, le juge peut notamment prendre en considération l'importance de chaque conclusion dans le litige (arrêt 4A_207/2015 du 2 septembre 2015 consid. 3.1).

E. 7.2

S'il apparaît certes que la recourante a eu gain de cause s'agissant du licenciement immédiat et de ses conséquences, tel n'est pas le cas concernant la question de l'indemnité de départ. Or, au vu de la valeur litigieuse des différents postes invoqués en première instance,

notamment du montant important de 113'040 fr. 60 au titre de cette indemnité de départ, il n'apparaît pas que la cour cantonale, en compensant les dépens de la procédure de première instance, ait abusé de son large pouvoir d'appréciation en la matière (ATF 139 III 358 consid. 3).

E. 8

En définitive, le recours doit être rejeté. La recourante, qui succombe, prendra en charge les frais judiciaires (art. 66 al. 1 LTF). Elle versera en outre une indemnité de dépens à l'intimée (art. 68 al. 1 et 2 LTF).

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