

BGer 4A 585/2019 vom 22. Juli 2020

Bundesgericht, 2020-07-22, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_585_2019

FR: TF 4A 585/2019 du 22 juillet 2020

IT: TF 4A 585/2019 del 22 luglio 2020

Regeste

contrat de travail; résiliation immédiate | Droit des contrats

Erwägungen

E. 1

Les conditions de recevabilité du recours en matière civile sont réalisées sur le principe, notamment celles afférentes au délai de recours (art. 45 al. 1 LTF et art. 100 al. 1 LTF) et à la valeur litigieuse minimale de 15'000 fr. (art. 74 al. 1 let. a LTF en lien avec l' art. 52 LTF ; cf. arrêt 4A_706/2016 du 4 août 2017 consid. 1). Demeure réservée la recevabilité des griefs en particulier, à l'aune des exigences de motivation rappelées ci-dessous.

E. 2.1

Le recours en matière civile peut être exercé 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, aux exigences de motivation découlant de l' art. 42 al. 2 LTF , il n'examine d'ordinaire que les griefs invoqués, sauf en cas d'erreurs juridiques manifestes (ATF 140 III 115 consid. 2 p. 116). Pour la violation des droits constitutionnels tels que la prohibition de l'arbitraire (art. 9 Cst.) prévalent des règles particulières: conformément au principe d'allégation, le recourant doit indiquer quel droit constitutionnel a été violé, en expliquant de façon circonstanciée en quoi consiste la violation (art. 106 al. 2 LTF ; ATF 134 II 244 consid. 2.2; 133 II 396 consid. 3.2).

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 s'en écarter que si ces faits ont été établis de façon manifestement inexacte - c'est-à-dire arbitraires - ou en violation du droit au sens de l' art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF). Conformément au principe d'allégation évoqué ci-dessus, le recourant qui entend contester les faits retenus par l'autorité précédente doit expliquer clairement et de manière circonstanciée en quoi ces conditions seraient réalisées (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1 p. 18 et les références). L'appréciation des preuves est entachée d'arbitraire au sens de l' art. 9 Cst. lorsque le juge du fait n'a manifestement pas compris le sens et la portée d'un moyen de preuve, a omis sans raisons objectives de tenir compte des preuves pertinentes ou a effectué, sur la base des éléments recueillis, des déductions insoutenables. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution serait concevable, voire préférable (ATF 137 III 226 consid. 4.2; 136 III 552 consid. 4.2).

E. 3

L'employeuse recourante soulève le grief d'arbitraire dans l'établissement des faits et plaide en droit que le congé était sous-tendu par de justes motifs au sens de l' art. 337 CO . C'est le

lieu d'évoquer l'analyse conduite par les juges cantonaux. Ceux-ci ont retenu en fait que l'employée avait détruit deux courriels, soit ceux des 1er février et 12 février 2018. Il n'était pas établi que la suppression des trois autres messages fût aussi son fait. Elle n'était pas la seule secrétaire active au sein de l'entreprise, et trois personnes avaient accès à la boîte aux lettres électronique. L'employeuse eût pu aisément citer comme témoin l'autre secrétaire (G. _____) qui, selon ses explications, avait détecté le comportement inadéquat de l'employée et avait reçu l'instruction de ne pas supprimer le courrier-test du 13 février 2018; or, l'employeuse s'était abstenue de requérir une telle mesure. Il n'était pas davantage établi que la régie immobilière E. _____ aurait eu des contacts téléphoniques avec l'employée, laquelle aurait fait sciemment abstraction d'informations données au cours de ces contacts. L'organisation du secrétariat de l'employeuse était chaotique, de même que la gestion de la boîte aux lettres électronique. La charge de travail était lourde dans l'entreprise. L'employée était la seule secrétaire au service après-vente depuis novembre 2017. De plus, le dossier de la PPE concerné par les suppressions d'e-mails était originellement du ressort d'une employée licenciée en juillet 2017 et n'avait pas été formellement attribué à un autre employé. Les circonstances plaidaient pour une suppression par inadvertance, plutôt que pour un acte systématique et délibéré. Il n'était pas établi que l'employée ait voulu nuire à l'employeuse. Un tel comportement n'était pas propre à rompre le rapport de confiance à un point tel qu'une continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat ne puisse raisonnablement être exigée. Le manquement n'était pas suffisant pour légitimer un congé immédiat, eu égard à la position subalterne de l'intéressée au sein de l'entreprise, et surtout au contenu des deux courriels supprimés: le 1er février 2018, la régie avait imparti un délai au 5 février pour procéder aux travaux, sous peine de s'adresser à une autre entreprise; elle avait néanmoins relancé l'employeuse le 12 février 2018 en l'invitant à lui transmettre un devis.

E. 4

Avant de passer à l'examen des griefs, il sied de rappeler quelques préceptes. L'art. 337 CO autorise l'employeur (comme le travailleur) à résilier immédiatement le contrat de travail pour de justes motifs (al. 1). Constituent notamment de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger la continuation des rapports de travail (al. 2). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (al. 3). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate doit être admise de manière restrictive. D'après la jurisprudence, les faits invoqués par l'auteur du congé 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. Un manquement moins grave ne peut entraîner une telle sanction 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. 2.1 et 2.2). Le juge apprécie librement, au regard des principes du droit et de l'équité déterminants selon l'art. 4 CC, si le congé abrupt répond à de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). A cette fin, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, dont la position du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 32; 127 III 351 consid. 4a p. 354). Le Tribunal fédéral ne contrôle qu'avec réserve une décision d'équité prise en dernière instance cantonale. Il intervient lorsque la décision s'écarte sans raison des règles établies par la doctrine et la jurisprudence en matière de libre appréciation, ou lorsqu'elle s'appuie sur des

faits qui, dans le cas particulier, ne devaient jouer aucun rôle, ou encore lorsqu'elle ignore des éléments qui auraient absolument dû être pris en considération (ATF 138 III 252 consid. 2.1 p. 254; 137 III 303 consid. 2.1.1 p. 305).

E. 5.1

En l'occurrence, l'employeuse reproche à l'autorité précédente d'avoir retenu des déficiences dans la gestion du secrétariat et des courriels; elle aurait accordé une importance excessive à la charge de travail, qui demeurerait supportable. Les déclarations des témoins auraient été sorties de leur contexte. Le jugement de première instance contient de larges extraits des témoignages dont la recourante voudrait tirer argument. Les juges vaudois n'ont manifestement pas méconnu les propos de ces témoins. Il appert simplement que la recourante souhaiterait substituer sa propre appréciation à celle de l'autorité précédente - en méconnaissant que la cour de céans n'a vocation qu'à sanctionner un véritable arbitraire, manifestement inexistant dans le cas d'espèce. Il a bel et bien été attesté d'une organisation chaotique et d'un manque de suivi des dossiers au sein de la société, et on voit mal comment cette désorganisation n'aurait pas affecté également le secrétariat et la gestion de la boîte aux lettres électronique. A tout le moins n'était-il pas insoutenable de tirer une telle conclusion. La critique de la recourante s'inscrit sur un mode essentiellement appellatoire, non admissible à ce stade de la procédure.

E. 5.2

Ces considérations valent également s'agissant du nombre d'e-mails supprimés, que la recourante voudrait porter à cinq. On relèvera simplement qu'elle ne dit mot quant au fait qu'elle a renoncé à faire témoigner la secrétaire G. _____ - tout comme des collaborateurs de la régie immobilière.

E. 5.3

La recourante tente vainement d'attribuer aux deux courriels supprimés un poids qu'ils n'ont manifestement pas. Le fait qu'elle vende et entretienne du matériel contre les incendies ne signifie pas encore que tout courriel émanant d'un de ses clients serait revêtu de la plus haute importance. La patience dont la régie immobilière a fait preuve démontre suffisamment que l'intervention sollicitée n'avait rien d'urgent.

E. 5.4

La recourante conteste enfin la position subalterne de l'employée, en soulignant qu'elle était à son service depuis neuf ans et officiait comme "responsable de la gestion du service après-vente". Selon l'arrêt attaqué, l'intéressée était "en charge du service après-vente". L'expression doit être relativisée, dans la mesure où la fonction de cette secrétaire, telle que définie dans le contrat, consistait à s'occuper de la facturation, de la prospection, de la correspondance, des devis et de la réception; il n'apparaît pas qu'elle aurait diamétralement changé au gré du temps. La rémunération (initialement 4'900 fr., puis 5'600 fr. en 2017) est du reste suffisamment parlante: l'employée était bel et bien dans une position subalterne.

E. 5.5

Il s'ensuit que la recourante échoue à démontrer un arbitraire dans les constatations de fait.

E. 6

L'autorité précédente aurait enfreint l' art. 337 CO en déniaut que le congé immédiat fût sous-tendu par de justes motifs. Il n'apparaît toutefois pas que les juges vaudois aient pris en

compte des circonstances inadéquates, ou omis des critères importants. Les premiers juges, dont le raisonnement a été repris par l'instance supérieure, ont notamment pointé la durée des rapports contractuels (l'employée finissant sa neuvième année de travail), la relative brièveté du délai de congé ordinaire (deux mois pour la fin d'un mois) et le fait que l'employeuse avait pu s'accommoder d'un problème similaire rencontré en 2015, lorsqu'elle avait reproché à l'employée de ne pas avoir traité un certain nombre de dossiers, dénonçant à l'époque des "dizaines de dossiers non facturés, de dossiers non archivés, des adjudications non traitées, ceci parfois pendant des années"; il n'apparaissait pas qu'elle eût alors formulé un avertissement formel. Les deux décisions cantonales ont analysé la situation de façon détaillée; elles sont arrivées à la conclusion que l'on pouvait raisonnablement attendre de l'employeuse qu'elle maintienne les rapports de travail jusqu'à l'échéance ordinaire. Le présent cas ne justifie en aucune façon l'intervention du Tribunal fédéral à l'égard d'une décision d'équité dûment soupesée. La recourante n'émet pas d'autres griefs, ce qui clôt ici la discussion (consid. 2.1 supra).

E. 7

En définitive, le présent recours doit être rejeté dans la mesure où il est recevable. Partant, l'émolument judiciaire fixé conformément à l' art. 65 al. 4 let . c LTF sera mis à la charge de la recourante, qui sera en revanche dispensée de payer des dépens puisque les intimées n'ont pas eu à déposer de réponse.

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