

BGer 4A 638/2020 vom 7. Mai 2021

Bundesgericht, 2021-05-07, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_638_2020

FR: TF 4A 638/2020 du 7 mai 2021

IT: TF 4A 638/2020 del 7 maggio 2021

Regeste

contrat de travail; licenciement abusif, | 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. 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 (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1 et les références). Si elle souhaite obtenir un complètement de l'état de fait, elle doit aussi démontrer, par des renvois précis aux pièces du dossier, qu'elle a présenté aux autorités précédentes en conformité avec les règles de procédure les faits juridiquement pertinents à cet égard et les moyens de preuve adéquats (ATF 140 III 86 consid. 2). 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). 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

Le litige porte sur la question de savoir si le congé donné par la recourante à l'intimé était abusif et, cas échéant, sur le montant de l'indemnité fondée sur l' art. 336a CO .

E. 4

Chaque partie peut décider unilatéralement de mettre fin à un contrat de travail de durée indéterminée (art. 335 al. 1 CO). Ce droit est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). L' art. 336 CO énonce une liste non exhaustive de cas de résiliation abusive, concrétisant l'interdiction générale de l'abus de droit (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1). Est notamment abusif le congé donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let . d CO). Le fait que l'employé se plaigne d'une atteinte à sa personnalité ou à sa santé et sollicite la protection de l'employeur peut aussi constituer une telle prétention (cf. art. 328 CO) (arrêt 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1). L'émission de ces prétentions doit avoir joué un rôle causal dans la décision de licenciement; à tout le moins doit-il s'agir du motif déterminant (ATF 136 III 513 consid. 2.6; arrêt 4A_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 5.2). Savoir s'il existe un rapport de causalité naturelle est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.6; arrêt 4A_652/2018 du 21 mai 2019 consid. 4.1). Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (arrêts précités 4A_652/2018 consid. 4.1 et 4A_42/2018 consid. 3.1). Déterminer le motif d'une résiliation est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.3). En revanche, savoir si le motif ainsi établi donne lieu à un congé abusif ou non relève du droit (arrêts 4A_266/2020 du 23 septembre 2020 consid. 3.1; 4A_310/2019 précité consid. 5.2). La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité (art. 336a al. 1 CO). Celle-ci est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 336a al. 2 CO).

E. 5

En l'espèce, la cour cantonale a relevé qu'il ressortait de plusieurs témoignages que les faits litigieux s'étaient déroulés dans un climat tendu s'agissant de l'emploi au sein de C._____. Les rumeurs concernant les licenciements allaient bon train et leur propagation ne semblait pas être le seul fait de l'intimé. Il était cependant le seul à avoir été congédié. En particulier, D._____ s'était adressé à plusieurs reprises à I._____ pour évoquer son licenciement et pourtant il n'avait pas reçu d'avertissement ni été congédié. La cour cantonale a ainsi retenu que le motif invoqué par la recourante ne constituait pas la véritable raison du licenciement de l'intimé. Selon la cour cantonale, ce motif était lié aux événements des 12 et 25 juin 2018 ayant opposé l'intimé à F._____. Ce dernier était dépeint par D._____, I._____ et E._____ comme une personnalité puissante, dotée d'un caractère particulier. En outre, depuis l'altercation entre l'intimé et F._____, D._____ avait eu le sentiment que cela allait être compliqué pour l'intimé et que le véritable motif de licenciement était le fait qu'il s'était " grillé " dans l'entreprise à la suite de cet épisode. Il ressortait des déclarations de D._____ que le comportement de l'intimé lors des événements des 12 et 25 juin 2018 ne prêtait pas le flanc à la critique. L'intimé s'était néanmoins vu communiquer un avertissement le 28 juin 2018. Les 2 et 3 juillet 2018, il avait demandé que sa personnalité soit protégée face au comportement irrespectueux de F._____. La recourante a résilié le contrat peu après, le 6 juillet 2018. Ainsi, la recourante avait préféré s'épargner un conflit de personnes et mettre fin aux revendications

de l'intimé plutôt que de déplaire à F._____. Cette situation était constitutive d'un licenciement abusif.

E. 6.1

La recourante se prévaut d'abord d'une constatation manifestement inexacte des faits, dans la mesure où la cour cantonale a retenu que le véritable motif de résiliation résidait dans les altercations survenues entre l'intimé et F._____. Elle fait valoir que le motif réel avait trait à l'information donnée par l'intimé à G._____.

E. 6.2

Pour appuyer ses assertions, la recourante se fonde uniquement sur le contenu de certaines auditions, en écartant sans justification d'autres éléments de l'instruction sur lesquels s'est fondée la cour cantonale. Ce faisant, la recourante substitue sa propre appréciation des preuves à celle opérée par l'autorité précédente, sans parvenir à démontrer que cette dernière aurait sombré dans l'arbitraire. En particulier, la recourante soutient que la cour cantonale aurait fait preuve d'arbitraire en retenant que les faits s'étaient déroulés dans un climat tendu s'agissant de l'emploi, que les rumeurs concernant les licenciements allaient bon train et que leur propagation ne semblait pas être le seul fait de l'intimé. Elle affirme, en se basant sur les témoignages de E._____ et de I._____, que seules trois personnes avaient été licenciées dans le courant de l'année 2018. Elle ajoute que les déclarations de I._____ et de l'intimé quant au fait qu'ils auraient été informés des différents licenciements par D._____, respectivement H._____, ont été infirmées par ces derniers. Toutefois, il ressort tant des témoignages de G._____, de I._____, que de l'intimé, que les employés craignaient d'être licenciés. Par ailleurs, le seul fait que les déclarations d'un témoin, sur lesquelles s'est fondée la cour cantonale, ont été contestées par un autre, ne permet en aucun cas de conclure que la version retenue par la cour cantonale serait arbitraire. Un semblable vice n'est de surcroît pas décelable. I._____ a expliqué que D._____ avait abordé à de nombreuses reprises son prochain licenciement. Ce dernier a reconnu en avoir été informé par H._____ et en avoir discuté avec l'intimé. Ainsi, en retenant que le climat était tendu s'agissant de l'emploi et que la propagation de rumeurs ne semblait pas être le seul fait de l'intimé, la cour cantonale n'a pas sombré dans l'arbitraire. Il en va de même s'agissant du fait que seul l'intimé avait été licencié pour ce motif. En particulier, D._____, qui avait également colporté des rumeurs, n'avait pas été sanctionné pour ce comportement. Sur ce point, on ne voit pas en quoi le fait que le contrat de travail de celui-ci aurait pris fin en septembre 2018 aurait empêché l'employeuse de prendre de quelconques mesures à son égard. Par ailleurs, en se référant à un passage de l'arrêt attaqué, la recourante se limite à affirmer qu'il " est établi " que l'intimé a donné une information qu'il " savait fausse " à G._____. Or, tel n'est pas le cas. L'arrêt litigieux ne retient pas ce fait. La recourante fournit en réalité sa propre interprétation des différents témoignages exposés dans ce passage de l'arrêt attaqué. S'agissant du motif de résiliation retenu par la cour cantonale, la recourante se prévaut, en particulier, du témoignage de E._____, qui aurait déclaré que F._____ n'avait pas requis le licenciement de l'intimé et que les faits des 12 et 25 juin 2018 n'avaient aucun lien avec la décision de licenciement. La recourante allègue également que selon H._____, il n'était pas usuel que les membres de la direction générale se prononcent sur les décisions de licenciement et qu'elle-même n'avait pas entendu que F._____ aurait sollicité le licenciement de l'intimé. Cependant, la cour cantonale a expliqué avec soin que plusieurs témoins avaient décrit F._____ comme une personne puissante et que selon D._____, l'intimé s'était

" grillé " dans l'entreprise à la suite du premier incident avec F._____. En outre, malgré un comportement exempt de toute critique lors des incidents des 12 et 25 juin 2018, l'intimé s'était vu communiquer un avertissement faisant état d'une attitude irrespectueuse envers F._____. De plus, quelques jours après que l'intimé a requis que sa personnalité soit protégée face aux accusations infondées de F._____, la recourante l'a licencié. Ainsi, les éléments dont se prévaut la recourante ne sauraient faire apparaître comme arbitraire l'appréciation des preuves au terme de laquelle la cour cantonale a retenu que le motif réel de licenciement avait trait aux événements impliquant F._____ et aux revendications de l'intimé à cet égard. Il convient de rappeler que l'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution serait envisageable, voire préférable. Dès lors, le grief de la recourante doit être rejeté, dans la mesure où il est recevable.

E. 7.1

Ensuite, sous le couvert d'une prétendue violation de l' art. 336 CO , la recourante conteste l'existence d'un lien de causalité entre les événements des 12 et 25 juin 2018 et le licenciement.

E. 7.2

Déterminer s'il existe un rapport de causalité naturelle est une question de fait, que le Tribunal fédéral ne peut corriger que si elle se révèle arbitraire. Or, la recourante n'invoque pas l'arbitraire. En outre, elle se limite à opposer sa propre appréciation à celle de l'autorité cantonale, sans parvenir à démontrer que celle-ci aurait versé dans l'arbitraire en retenant un lien de causalité entre, d'une part, le licenciement de l'intimé et, d'autre part, le conflit avec F._____ et les revendications de l'intimé à cet égard. Pour le surplus, la recourante ne prétend pas que le congé donné pour les motifs établis dans l'arrêt attaqué ne serait pas abusif.

E. 8

Enfin, la recourante dénonce une violation de l' art. 336a CO en lien avec le montant de l'indemnité fixé par la cour cantonale. Toutefois, les arguments développés par la recourante se rapportent au motif du congé qu'elle a invoqué, et non à celui retenu par la cour cantonale. Cette discussion est donc impropre à mettre en évidence une violation du droit.

E. 9

En définitive, le recours doit être rejeté, dans la mesure où il est recevable. 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'intimé (art. 68 al. 1 et 2 LTF).