

BGer 4A_72/2024 vom 16. Januar 2025

Bundesgericht, 2025-01-16, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_72_2024

FR: TF 4A_72/2024 du 16 janvier 2025

IT: TF 4A_72/2024 del 16 gennaio 2025

Erwägungen

E. 1

Les conditions de recevabilité du recours en matière civile sont satisfaites sur le principe, notamment quant au seuil de 15'000 fr. requis pour ce conflit de droit du travail (art. 74 al. 1 let. a LTF) et quant au délai pour déposer un recours (art. 100 al. 1 LTF

cum

art. 46 al. 1 let . c LTF).

Reste réservée, à ce stade, la recevabilité des griefs en particulier.

Le justiciable exerce dans le même temps un recours constitutionnel subsidiaire, qui se révèle irrecevable (art. 113 LTF).

E. 2

Il est constant que les parties ont été liées par un contrat de travail, auquel l'employeuse (EMS B._____ SA) a mis fin avec effet immédiat par courrier du 19 février 2021. Le litige est centré sur les justes motifs sur lesquels repose cette résiliation, l'employé prétendant au salaire qu'il aurait touché si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé (art. 337c al. 1 CO) ainsi qu'à une indemnité destinée à sanctionner ce procédé (art. 337c al. 3 CO). En revanche, même si l'employé formule une conclusion corrélative dans son recours, il ne porte plus sur l'octroi d'un certificat de travail au sens du considérant 8 du jugement du tribunal des prud'hommes, ce point du dispositif ayant été laissé intact par la cour d'appel cantonale, et étant donc entré en force.

E. 3

Selon l'employé/recourant, certains faits auraient été inexactement constatés.

E. 3.1

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 si elles 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 p. 117; 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 p. 266 et les références) : la partie qui entend attaquer les faits constatés 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). 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 et les moyens de preuve adéquats (ATF 140 III 86 consid. 2 p. 90). 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 seront pas prises en compte (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1 p. 18). Aucun fait nouveau ni preuve nouvelle ne peut être présenté, à moins de résulter de la décision de l'autorité précédente (art. 99 al. 1 LTF).

E. 3.2

Le recourant juge arbitraire d'avoir retenu que l'aide-soignante E. _____ avait ressenti de la peur suite à son comportement du 19 février 2021.

La cour de céans ne discerne pourtant rien d'insoutenable à ce sujet. Elle rappellera - comme se plaît d'ailleurs à le dire l'employé lui-même (recours p. 5) - que l'arbitraire ne découle pas déjà du fait qu'une autre solution eût été possible, voire préférable (voir par ex. ATF 137 I 1 consid. 2.4

in fine). Citer un témoignage n'est pas le signe que l'appréciation des preuves serait insoutenable. Et il importe peu, toujours dans cette optique, qu'une opinion dissidente ait été rendue, et préconise de "relativiser" l'impact émotionnel causé par le licenciement immédiat: elle n'est pas encore la marque d'un arbitraire, n'en déplaît au recourant, qui échoue à l'établir dans ce cas d'espèce, si tant est qu'il s'y emploie. Qu'il y ait eu du stress et des tensions provoqués par la maladie du Covid est concevable, mais ne saurait avoir la portée que voudrait lui donner le recourant. Encore une fois, il n'est pas décisif qu'un juge cantonal, à l'instar de l'autorité de première instance, ait porté une appréciation autre que la majorité de la Chambre des prud'hommes

in casu , évoquant la "période critique", ou la "nervosité ambiante" générée par la maladie du Covid, qui a notoirement tué des résidents.

E. 3.3

L'autorité d'appel aurait aussi arbitrairement retenu que le congé immédiat avait été donné sans hâte, et sans enfreindre le droit d'être entendu de l'employé congédié.

Las pour l'intéressé, il échoue à démontrer le moindre arbitraire dans son recours, respectivement la moindre violation du droit fédéral - lequel inclut le droit constitutionnel (ATF 136 I 241 consid. 2.1; 136 II 304 consid. 2.4) - sur ce point également. L'arrêt entrepris ne cache pas que la décision du congé a été prise très rapidement, mais retient à bon escient

-
i.e. sans que l'autorité de céans ne perçoive la moindre transgression du droit fédéral à ce propos notamment - qu'elle n'avait rien d'irréfléchi ou de hâtif. L'arrêt attaqué ajoute d'ailleurs utilement que le courriel du 4 mars 2021 adressé aux autres collaborateurs de l'EMS doit se comprendre comme l'affirmation d'une réflexion préalable plutôt que comme l'aveu d'un comportement hâtif. Le congé immédiat n'était en l'espèce pas motivé par des soupçons, mais par des faits, poursuit la cour d'appel; peu importait donc que la directrice n'ait pas confronté d'abord les protagonistes dont l'employé congédié. D'ailleurs, poursuit la cour cantonale, une telle confrontation eût été superflue, et l'employé congédié n'avait aucun droit d'être entendu avant. Rien, dans le mémoire de recours, ne démontre en quoi un tel jugement serait entaché d'arbitraire. Peu importe que la directrice ait rapidement appelé la police, ou encore qu'un mandat ait été donné à une entreprise de sécurité: si ces éléments ont pu contribuer à augmenter l'agitation déjà perceptible, il n'en demeure pas moins que

l'employé licencié/recourant est qualifié d'impulsif et de vindicatif, et qu'il est doté d'une carrure imposante; rien, dans son recours, ne parvient à ôter tout crédit à ces observations. Et aucun argument, en particulier, ne vient contrer efficacement l'élément pourtant primordial, que l'établissement des faits en contradictoire correspond

grosso modo à celui tenu pour avéré par l'EMS lors de la résiliation extraordinaire du contrat. L'autorité précédente a déjà expliqué, de façon convaincante, que la directrice de l'EMS disposait certes de la signature collective à deux, selon le registre du commerce, mais que sa décision - le congé immédiat - avait ensuite été ratifiée. Le recours n'apporte rien d'essentiel à ce sujet.

En bref, après lecture attentive du mémoire, la cour de céans est liée par les faits retenus par l'autorité précédente.

E. 3.4

Le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF). Cependant, compte tenu de l'exigence de motivation contenue à l' art. 42 al. 1 et 2 LTF , sous peine d'irrecevabilité (art. 108 al. 1 let. b LTF), il n'examine en principe que les griefs invoqués, sauf en cas d'erreurs juridiques manifestes. Il n'est pas tenu de traiter, à l'instar d'une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent, lorsque celles-ci ne sont plus discutées devant lui (ATF 140 III 86 consid. 2 p. 88 et s. et les arrêts cités; 140 III 115 consid. 2 spéc. p. 116; 137 III 580 consid. 1.3).

Par exception à la règle selon laquelle elle applique le droit d'office, l'autorité de céans n'examine la violation d'un droit constitutionnel que si le grief a été invoqué et motivé de façon détaillée (principe de l'allégation, art. 106 al. 2 LTF et consid. 3.1

supra ; ATF 135 III 397 consid. 1.4

in fine).

E. 3.5

Le recourant dénonce une violation de l' art. 337 CO .

E. 3.5.1

L' art. 337 CO autorise l'employeur comme le travailleur à résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2).

Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 p. 304). Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Par manquement, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 130 III 28 consid. 4.1; 129 III 380 consid. 2.2). Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat (ATF 142 III 579 consid. 4.2 et les arrêts cités).

Le juge apprécie librement s'il existe de "justes motifs" au sens de l' art. 337 al. 3 CO ; il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF 142 III 579 consid. 4.2 et les références citées). Dans son appréciation, le juge doit notamment tenir compte de la position et de la responsabilité du travailleur, du type et de la durée des rapports contractuels, de la nature et de l'importance des manquements (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 351 consid. 4a), ou encore du temps restant jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 142 III 579 consid. 4.2). À cet égard, l'importance du manquement doit être d'autant plus grande que ce laps de temps est court (arrêts 4A_625/2016 du 9 mars 2017 consid. 3.2; 4C.95/2004 du 28 juin 2004 consid. 2). La position du travailleur, sa fonction et les responsabilités qui lui sont confiées peuvent entraîner un accroissement des exigences quant à sa rigueur et à sa loyauté; le comportement des cadres doit être apprécié avec une rigueur accrue en raison du crédit particulier et de la responsabilité que leur confère leur fonction dans l'entreprise (ATF 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 86 consid. 2c; arrêt 4A_124/2017 du 31 janvier 2018 consid. 3.1 et les références citées).

Le Tribunal fédéral ne revoit qu'avec réserve la décision d'appréciation prise en dernière instance cantonale. Il n'intervient que lorsque l'autorité précédente s'est écartée sans raison des règles établies par la doctrine et la jurisprudence en matière de libre appréciation, lorsqu'elle s'est appuyée sur des faits qui ne devaient jouer aucun rôle ou, à l'inverse, quand elle a méconnu des éléments qui auraient absolument dû être pris en considération; il sanctionnera en outre les décisions rendues en vertu d'un pouvoir d'appréciation lorsqu'elles aboutissent à un résultat manifestement injuste ou à une iniquité choquante (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 130 III 213 consid. 3.1 et les références citées; 129 III 380 consid. 2 et les références citées; 127 III 351 consid. 4a et les références citées).

E. 3.5.2

En l'espèce, le mémoire de recours ne met en lumière aucune violation du droit fédéral, qui est encore moins manifeste. Que l'autorité de première instance ait porté un autre regard, et que l'arrêt attaqué - chose rare - ait suscité une opinion dissidente ne change rien à l'affaire: la cour de céans ne trouve pas matière à sanctionner le pouvoir d'appréciation exercé par l'autorité précédente dans le cas concret. L'instance précédente n'a pas méconnu, en particulier, qu'un congé ordinaire courait déjà, avec libération de l'obligation de travailler; elle a néanmoins jugé, sans transgresser le droit fédéral et en exerçant son pouvoir d'appréciation à bon escient, que le rapport de confiance était à ce point entamé qu'il se justifiait en l'espèce de licencier l'employé concerné avec effet immédiat.

Le recourant tente vainement d'imputer à la directrice de l'EMS l'état d'anxiété et de panique dont souffrait l'établissement. Il s'agit d'ailleurs d'une question de fait, de toute façon inapte à faire modifier l'appréciation juridique portée.

E. 3.5.3

Les critiques d'une décision prise hâtivement, et sans investigations, restent vaines (voir aussi consid. 3.3 supra).

Il en est de même des remarques sur l'ambiance affectée par la maladie du COVID (voir aussi consid. 3.2

supra).

E. 3.5.4

D'après le recourant, il faudrait "relativiser" l'atteinte portée à la personnalité de l'aide-soignante E._____.

Au risque de se répéter, qu'un juge cantonal ait émis une opinion dissidente n'est pas une raison pour remettre en cause le pouvoir d'appréciation correctement exercé en l'espèce par l'autorité précédente. Autrement dit, la cour d'appel cantonale n'a pas transgressé la liberté d'appréciation qui est la sienne en jugeant, dans les circonstances d'espèce, que le congé immédiat était fondé sur de justes motifs, et que l'employé écarté ne pouvait pas prétendre à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance "ordinaire" du 31 mai 2021 (art. 337c al. 1 CO), respectivement à aucune indemnité fondée sur l' art. 337c al. 3 CO .

E. 4

En bref, le recours en matière civile doit être rejeté, aux frais de son auteur (art. 66 al. 1 LTF). Quant au recours constitutionnel, il est irrecevable (consid. 1

in fine supra).

Aucune indemnité de dépens ne sera due à l'EMS actionné, faute pour celui-ci d'avoir dû déposer des déterminations (art. 68 al. 1 LTF).

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