

BGer 4A 87/2020 vom 17. August 2020

Bundesgericht, 2020-08-17, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_87_2020

FR: TF 4A 87/2020 du 17 août 2020

IT: TF 4A 87/2020 del 17 agosto 2020

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. 45 al. 1 et art. 100 al. 1 LTF).

E. 2.1

Le recours en matière civile peut être exercé pour violation du droit fédéral (art. 95 let. a LTF), notion qui inclut le droit constitutionnel. Le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF). 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, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent, lorsque celles-ci ne sont plus discutées devant lui (ATF 141 III 86 consid. 2; 140 III 115 consid. 2; 137 III 580 consid. 1.3). Par exception à la règle selon laquelle il applique le droit d'office, il n'examine la violation d'un droit constitutionnel que si le grief a été invoqué et motivé de façon détaillée, selon le principe d'allégation (art. 106 al. 2 LTF ; ATF 135 III 397 consid. 1.4 in fine).

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 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 d'allégation (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 à cet égard 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 pourront pas être prises en considération (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1 p. 18).

E. 2.3

La recourante méconnaît ces principes lorsqu'elle avance dans son recours des éléments qui ne ressortent pas de l'arrêt cantonal, sans se prévaloir d'arbitraire. Il en va par exemple ainsi du fait qu'elle se serait « toujours efforcée d'intégrer les nouveaux collaborateurs », de son assertion selon laquelle « les tensions ont commencé avec l'arrivée de Madame C. _____ au sein de l'équipe de (l'employée), en mars 2017 », de ce qu'il serait « clairement démontré par les enquêtes que Madame C. _____ était la source des problèmes et des deux disputes », ou encore de l'affirmation selon laquelle « la situation au sein de l'équipe s'est apaisée directement après le départ de Madame C. _____ en arrêt maladie, soit le lendemain de la seconde dispute ». Il ne ressort pas non plus de l'arrêt cantonal que le caractère de C. _____ fût difficile, ni que la recourante eût « parfois été franche avec sa hiérarchie - ce qui (serait) connu de cette dernière depuis toujours et qui (aurait) toujours été accepté ». Enfin, il n'est pas exact « qu'aucun avertissement formel n'a été donné à la recourante », puisqu'elle a été dûment informée - lors de la séance du 4 avril 2017 - qu'un nouvel épisode ne demeurerait pas sans suite. Il ne sera donc pas tenu compte de ces allégations.

E. 3.1

La Cour de justice a constaté que l'employée avait contribué de manière décisive au déclenchement des violentes disputes des 30 mars et 4 avril 2017, et que son licenciement avait bel et bien été motivé par le comportement adopté à ces occasions. Aucun élément du dossier ne permettait de retenir que le congé aurait été lié à la demande de porter le voile, formulée en 2013.

E. 3.2

La recourante ne remet pas en cause cet état de fait, ce qu'il lui eût été loisible de faire exclusivement sous l'angle de l'arbitraire (art. 9 Cst.). L'adjonction qu'elle prétend apporter à l'issue de son argumentation - qui sera discutée ci-après - voulant qu'elle ait été discriminée dans la mesure où l'employeuse ne lui aurait jamais donné de réponse claire au sujet du port du voile, n'évoque pas cette garantie constitutionnelle et ne répond quoi qu'il en soit pas aux conditions strictes qui prévalent en la matière (consid. 2 supra). Elle reproche par ailleurs à l'employeuse de n'avoir pas pris toutes les mesures adéquates pour désamorcer le conflit qui l'opposait à C. _____, ce qui rendrait le congé abusif. Selon elle, aucune solution ne leur aurait été proposée à l'issue de la réunion du 4 avril 2017, hormis celle de discuter entre elles. Il eût appartenu à l'employeuse de mettre en place des mesures de gestion de conflits telles qu'une séparation temporaire des employées ne s'entendant pas, ou une séance de médiation. Elle prétend en outre n'avoir pas eu la moindre occasion de « fournir les efforts nécessaires » puisque la décision d'entamer le processus de licenciement aurait été prise à l'issue de la réunion entre les ressources humaines, la hiérarchie et les employées concernées en date du 4 avril 2017.

E. 3.3

Quoi qu'en pense la recourante, l'employeuse n'a pas failli à ses devoirs. Selon les constatations souveraines de la cour cantonale, elle a pris soin de déplacer C. _____ de manière à éviter les contacts entre l'employée et celle-ci et, partant, les disputes. Dès la première altercation, l'employée a été prévenue que son comportement n'était pas tolérable. En dépit du fait que C. _____ ne se trouvait plus à côté d'elle, l'employée a néanmoins pris l'initiative de revenir lui parler de leur différend, provoquant ainsi une nouvelle dispute

le 4 avril 2017. L'employeuse a alors organisé une réunion entre les quatre collaboratrices, leur hiérarchie et les ressources humaines, en leur signifiant que leur attitude n'était pas tolérable et qu'un nouvel incident aurait des conséquences. Au cours de celle-ci, il a été constaté que les quatre protagonistes avaient des difficultés à se remettre en question et n'étaient pas preneuses de conseils. A l'issue immédiate de la réunion, une nouvelle dispute a du reste éclaté, fait démontrant que l'employée et ses collègues ne voulaient - ou ne pouvaient - pas modifier leur comportement. Dans de telles circonstances, et au vu notamment des traits de caractère des quatre intéressées, dont en particulier ceux de l'employée, on ne saurait soutenir que l'employeuse aurait pu ou dû faire davantage. Par ailleurs, l'employée avait eu tout loisir de modifier son comportement. La séance du 4 avril 2017 avec sa hiérarchie aurait dû servir de prise de conscience et l'inciter à adopter une autre attitude. Le fait qu'un nouvel éclat s'en suive entre les employées concernées, juste après cette séance, faisait clairement inférer que les choses n'allaient pas s'améliorer, l'apaisement observé par la suite dans l'atelier n'étant manifestement que provisoire vu l'absence temporaire de C._____. C'est là pure logique à laquelle les dénégations de la recourante ne sauraient rien changer. La recourante reproche encore à l'employeuse d'avoir fait fi de son ancienneté et de la qualité de ses prestations; elle lui fait également grief de lui avoir réservé le même traitement qu'à celui d'une simple intérimaire, faisant certainement référence à C._____. Vainement. En effet, il n'appartient pas au juge de se substituer à l'employeur dans le processus de décision qui a conduit à résilier le contrat de travail, lors duquel il a nécessairement soupesé ces aspects; il lui incombe en revanche de déterminer si le congé est abusif. Or, la recourante a échoué à démontrer que les motifs ou la manière dont il a été signifié lui donneraient ce caractère. Sur la base des faits qui lient la cour de céans, on ne discerne dès lors aucune violation de l' art. 336 CO ni, au demeurant, de l' art. 328 CO dans le raisonnement convainquant mené par l'autorité d'appel.

E. 4

Partant, le recours doit être rejeté. La recourante supportera dès lors les frais de procédure, fixés selon le tarif ordinaire compte tenu du montant litigieux. Il n'est pas dû de dépens en faveur de son adverse partie qui n'a pas été invitée à se déterminer.

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