

# BGer 4A 96/2018 vom 7. Januar 2019

Bundesgericht, 2019-01-07, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger\\_4A\\_96\\_2018](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_96_2018)

FR: TF 4A 96/2018 du 7 janvier 2019

IT: TF 4A 96/2018 del 7 gennaio 2019

## 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 au délai de recours ( art. 100 al. 1 LTF en lien avec l' art. 45 al. 1 LTF ) et à la valeur litigieuse minimale de 15'000 fr. prévalant pour ce conflit de droit du travail ( art. 74 al. 1 let. a 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 ( ATF 135 III 670 consid. 1.4). Le Tribunal fédéral applique le droit d'office ( art. 106 al. 1 LTF ). Eu égard, toutefois, à l'exigence de motivation contenue à l' art. 42 al. 2 LTF , sous peine d'irrecevabilité ( art. 108 al. 1 let. b LTF ), il n'examine d'ordinaire que les griefs invoqués, sauf en cas d'erreurs juridiques manifestes ( ATF 142 III 402 consid. 2.6 p. 413; 140 III 115 consid. 2 p. 116). Par ailleurs, une exigence de motivation accrue prévaut pour la violation des droits constitutionnels tels que la prohibition de l'arbitraire ( art. 9 Cst. ). Selon le principe d'allégation, le recourant doit indiquer quel droit ou principe 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 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 strict de l'allégation évoqué ci-dessus ( 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). Partant, le Tribunal fédéral ne tiendra pas compte des faits que le recourant invoque dans son mémoire en s'écartant de ceux souverainement constatés par la cour cantonale, sans déférer aux règles précitées. En matière d'appréciation des preuves, le Tribunal fédéral se montre pareillement réservé. Il n'intervient du chef de l' art. 9 Cst. que si 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 ( ATF 140 III 264 consid. 2.3 p. 265; 137 III 226 consid. 4.2). L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution serait concevable, voire même préférable ( ATF 136 III 552 consid. 4.2).

### **E. 3**

Il est constant que les parties ont été liées par un contrat de travail de durée indéterminée que l'employeuse a résilié. Les parties ont admis que les rapports de travail ont pris fin le 30 septembre 2015 et que l'intégralité du salaire avait été versé jusqu'alors, y compris la part du treizième salaire. Le litige porte sur le caractère abusif du licenciement, que les juges cantonaux n'ont pas retenu. L'employé soutient que leur jugement est critiquable sur deux aspects: d'une part, ils auraient établi les faits de manière arbitraire; d'autre part, ils auraient violé le droit fédéral. Cela étant, il apparaît que ce second grief n'a aucune portée propre par rapport au premier, toute l'argumentation du recourant se résumant à une critique de l'établissement des faits et de l'appréciation des preuves à laquelle s'est livrée la cour cantonale.

#### **E. 3.1**

Selon l' art. 335 al. 1 CO , le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif ( art. 336 ss CO ). L' art. 336 al. 1 et 2 CO énumère une liste - non exhaustive - des cas dans lesquels la résiliation est abusive. Ainsi, à teneur de l' art. 336 al. 1 let . d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Pour que cette disposition soit applicable, il faut que l'autre partie ait eu la volonté d'exercer un droit et qu'elle ait été de bonne foi, même si sa prétention, en réalité, n'existait pas ( ATF 136 III 513 consid. 2.4). Les prétentions résultant du contrat de travail portent notamment sur des salaires, des primes ou des vacances (arrêt 4A\_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.1). Cela étant, les prétentions émises par l'employé doivent encore avoir joué un rôle causal dans la décision de l'employeur de le licencier ( ATF 136 III 513 consid. 2.6 p. 517). Ainsi, le fait que l'employé émette de bonne foi une prétention résultant de son contrat de travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné ultérieurement par l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine, et qu'elle soit à tout le moins le motif déterminant du licenciement (arrêts 4A\_401/2016 précité, consid. 5.1.3; 4C.60/2006 du 22 mai 2006 consid. 7.1). Déterminer s'il existe un rapport de causalité naturelle est une question de fait ( ATF 136 III 513 consid. 2.6 p. 517 in fine ). Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (arrêt 4A\_485/2015 du 15 février 2016 consid. 3.1). Déterminer le motif d'une résiliation est une question de fait ( ATF 131 III 535 consid. 4.3 p. 540).

#### **E. 3.2**

En l'occurrence, la cour cantonale a fait les constatations suivantes: des deux motifs allégués par l'employeuse pour justifier le licenciement, à savoir d'une part l'improductivité et l'incompétence de l'employé et d'autre part son «mauvais comportement», le premier n'était pas avéré, au contraire du second. Les relations initialement amicales entre le recourant et C.\_\_\_\_\_, s'étaient progressivement détériorées à mesure qu'ils travaillaient ensemble, sans que cela soit lié aux doléances salariales du premier. L'attitude du recourant au sein de la société était problématique. Le témoin T1.\_\_\_\_\_ avait indiqué qu'il avait, dès son arrivée, adopté un comportement de «chef»; il avait tendance à donner des ordres à ses collègues sans qu'il disposât de cette prérogative. La situation était d'une gravité telle qu'il avait demandé à C.\_\_\_\_\_ de choisir entre le recourant et lui. Certes, T2.\_\_\_\_\_, autre employé de la société, ne partageait pas l'opinion de T1.\_\_\_\_\_, mais ceci n'avait qu'une importance relative, dès lors qu'il n'était pas nécessaire que le recourant ait eu des problèmes avec tous les employés. L'employeuse avait ouvert le dialogue préalablement à la résiliation des rapports de travail et la poursuite de la collaboration avait été envisagée, sans qu'elle se révèle finalement possible.

### **E. 3.3**

Le recourant reproche en substance à la cour cantonale d'avoir assis sa conviction sur les déclarations du témoin T1.\_\_\_\_\_, lequel serait impliqué tant professionnellement que personnellement en l'affaire. Compte tenu de ses liens personnels avec le gérant de la société, dont la fille avait été sa «petite amie» pendant plusieurs années, et de son intérêt financier à l'issue du procès, puisqu'il avait déclaré qu'il serait le repreneur de la société au moment du départ à la retraite de l'actuel gérant, ses déclarations auraient dû être écartées, ou à tout le moins corroborées par d'autres éléments du dossier. Tel n'avait pas été le cas. L'appréciation des preuves des juges cantonaux se révélerait ainsi arbitraire.

### **E. 3.4**

Le jugement attaqué ne passe pas sous silence les liens qui unissent le témoin T1.\_\_\_\_\_ à C.\_\_\_\_\_. Les juges cantonaux ont toutefois estimé que ceux-ci ne discréditaient pas son témoignage. La cour de céans n'y décèle aucun arbitraire. En effet, le recourant n'a pas contesté qu'il existât un climat de tension au sein de l'entreprise. Les e-mails qu'il a échangés avec C.\_\_\_\_\_ en sont l'illustration. Que les prétentions du recourant soient légitimes ou non, le dialogue direct n'était déjà plus de mise entre eux; l'un et l'autre exprimaient, par courriels interposés, tout un éventail de sentiments qui en dit long sur l'agitation qui était la leur. Celle-ci n'est certainement pas étrangère à la confusion des rôles qu'ils entretenaient. Il faut rappeler que le recourant avait été engagé par la société dans un contexte particulier: il était ami de longue date avec l'associé gérant et son droit aux indemnités de chômage touchait à sa fin. Cet engagement professionnel est ainsi venu s'imbriquer dans leur amitié, qui n'y a pas résisté. Cela étant, les protagonistes n'ont pas fait mystère de leurs divergences. A deux reprises, C.\_\_\_\_\_ a remis le recourant à l'ordre et T1.\_\_\_\_\_ en a été à chaque fois le témoin involontaire. Compte tenu des tensions qu'il ressentait dans l'entreprise, ce dernier a finalement signifié à C.\_\_\_\_\_ qu'il ne pouvait continuer à travailler si A.\_\_\_\_\_ demeurait dans la société. A la mésentente qui s'était installée avec ce dernier s'ajoutait ainsi, pour C.\_\_\_\_\_, la menace du départ d'un employé avec lequel il entretenait visiblement également des liens. Sa décision de licencier le recourant apparaît ainsi comme un dénouement logique et nullement comme un prétexte, ainsi que le recourant l'affirme. A cette enseigne, l'on ne saurait suivre le recourant lorsqu'il estime que le véritable motif du licenciement résidait dans ses revendications salariales. Il

est vrai que cet élément a teinté très tôt les échanges épistolaires avec C. \_\_\_\_\_ et qu'il marquait encore le courriel dont le recourant s'est fait l'auteur le 6 mars 2015, soit peu avant le 20 avril 2015, date à laquelle le prénommé l'a prié de quitter les locaux de la société. Il n'en demeure pas moins que la cour cantonale pouvait déduire sans arbitraire du contexte décrit au paragraphe précédent que la cause du licenciement résidait dans les tensions dont le climat de travail était empreint, et non dans ces revendications.

#### **E. 4**

Partant, le recours, intégralement mal fondé, ne peut qu'être rejeté. En conséquence, le recourant supportera les frais de la présente procédure ( art. 66 al. 1 LTF ). En revanche, il n'aura pas à verser de dépens à l'intimée dès lors qu'elle 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.