

# **BGer 4C.91/2000 vom 23. November 2001**

Bundesgericht, 2001-11-23, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger\\_4C.91\\_2000](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4C.91_2000)

FR: TF 4C.91/2000 du 23 novembre 2001

IT: TF 4C.91/2000 del 23 novembre 2001

## **Regeste**

Droit des contrats

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Le Tribunal cantonal a laissé ouverte la question de savoir si le contrat liant les parties ressortissait au droit privé fédéral ou au droit public cantonal. Ce n'est que dans la première hypothèse que le recours en réforme serait recevable ( art. 43 al. 1 OJ ). Ce point peut rester indécis, dès lors que le recours doit de toute façon être rejeté quant au fond.

### **E. 2**

a) Le recourant prétend que les constatations de fait de la cour cantonale, bien que complètes et détaillées, seraient contradictoires, au point qu'il serait strictement impossible de comprendre le raisonnement de la Cour civile, qui aurait dû, en bonne logique, admettre que la cause prépondérante de la résiliation a été l'article publié dans le journal Y. \_\_\_\_\_ dont le demandeur est l'auteur. b) Pour que le congé soit abusif, il doit exister un lien de causalité entre le motif répréhensible et le licenciement; en d'autres termes, il faut que le motif illicite ait joué un rôle déterminant dans la décision de résilier le contrat. Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'entre eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif illicite, le contrat aurait été tout de même résilié: si tel est le cas, le congé n'est pas abusif. L'incidence respective des divers motifs de résiliation en concours est une question qui relève de la causalité naturelle et, par conséquent, du fait (arrêt du 11 novembre 1993, consid. 2c, publié in SJ 1995 p. 799-800). Saisi d'un recours en réforme, le Tribunal fédéral ne peut revoir l'appréciation de l'autorité cantonale sur ce point (art. 63 al 2 OJ). En l'occurrence, le demandeur reproche à la Cour civile de s'être trompée sur la cause réelle du licenciement; à l'appui de cette critique, il souligne de prétendues contradictions dans certains témoignages ou entre certains témoignages soumis à l'appréciation de la cour cantonale. Ce faisant, le recourant s'en prend à l'établissement des faits par cette dernière, si bien que le grief est irrecevable.

### **E. 3**

a) Selon l' art. 336 al. 1 let. b CO , le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie en raison de l'exercice, par l'autre partie, d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise. En exprimant, dans un quotidien, ses vues sur l'orientation des élèves de cinquième année, le demandeur a fait valoir sa liberté d'opinion ( art. 16 al. 2 Cst. ). Le congé donné à raison de l'expression d'une opinion est dès lors, en principe, abusif, à moins que l'une des exceptions prévues à l' art. 336 al. 1 let. b CO ne soit réalisée. Selon cette disposition, le congé n'est pas abusif si, en exprimant une

opinion, le salarié viole une obligation contractuelle ou porte un préjudice grave au travail dans l'entreprise. Contrairement à ce que soutient le demandeur, ces deux conditions ne sont pas cumulatives, mais bien alternatives, comme le montre le texte clair de la loi (conjonction "ou" et non pas "et"). D'après l'art. 321a al. 1 in fine CO, le travailleur sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur. La doctrine admet que, selon les circonstances, cette obligation s'étend aussi aux déclarations du salarié en dehors de l'entreprise. Il faut dans chaque cas peser les intérêts en présence (Streiff/von Kaenel, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5e éd., n. 5 ad art. 321a CO ; Staehelin, Commentaire zurichois, n. 8 et n. 29-31 ad art. 321a CO ; Rehbinder, Commentaire bernois, n. 3 ad art. 321a CO ). A tout le moins, le salarié qui critique publiquement son employeur doit formuler ses critiques de façon objective, sans tomber dans la polémique (Philipp Gremper, Arbeitsrechtliche Aspekte der Ausübung verfassungsmässiger Rechte, p. 123; Claudia Camastral, Grundrechte im Arbeitsverhältnis, thèse Zurich 1995, p. 89/90). En l'occurrence, il n'y a pas lieu d'examiner la question de savoir si le demandeur pouvait prendre publiquement position sur l'orientation des élèves de cinquième année, car, de toute façon, il l'a fait en des termes inadmissibles. En effet, le recourant a comparé la sélection scolaire à l'apartheid pour raison de faciès et les dispositions en vigueur à des lois scélérates. Il a qualifié cette réglementation d'acte grave de maltraitance infantile. Il appert que le demandeur s'est ainsi engagé dans une diatribe virulente. Portant une atteinte manifeste au respect dû à l'employeur et aux collègues de travail, la polémique injurieuse déclenchée par le salarié ne pouvait que nuire gravement à la confiance que suppose l'exécution du contrat de travail. Formulées de cette façon, les critiques exprimées par le demandeur étaient manifestement contraires à son obligation de fidélité. D'ailleurs, dans son recours, le demandeur ne tente pas de justifier le caractère agressif de ses propos, mais se borne, vainement, à en minimiser la portée. Enfin, comme le relève à juste titre la cour cantonale, peu importe que le demandeur ait publié son article comme psychothérapeute et psychanalyste indépendant. De fait, il ne pouvait pas ignorer l'impact que son attitude ne manquerait pas d'avoir sur les conditions d'exercice de sa fonction officielle. Il suit de là que le recourant a violé son obligation de fidélité, de sorte qu'un congé motivé par ses déclarations ne serait nullement abusif. Ainsi, même s'il fallait admettre - comme le soutient le demandeur - que la défenderesse l'a congédié en raison de l'article qui est paru dans le journal Y. \_\_\_\_\_, le licenciement ne serait pas abusif. b) Le demandeur ne prétend pas que les autres motifs du licenciement retenus par la cour cantonale seraient abusifs. Il n'est pas nécessaire d'examiner cet aspect du litige, sur lequel, du reste, la motivation approfondie de la cour cantonale est pleinement convaincante.

#### **E. 4**

A suivre le recourant, l'autorité cantonale aurait violé les art. 328 et 49 CO en lui refusant une indemnité destinée à réparer le tort moral que lui auraient causé les reproches formulés à son endroit. La défenderesse aurait en outre porté atteinte à la personnalité du demandeur, car elle aurait indûment omis d'intervenir pour apaiser le climat de travail, en invitant les enseignants à modérer leurs critiques envers le demandeur. La cour cantonale n'a constaté aucun fait d'où il résulterait que le recourant ait été discrédité, dénigré ou harcelé. Les affirmations contraires de ce dernier sont irrecevables dans le cadre du recours en réforme ( art. 55 al. 1 let . c OJ). On peut s'étonner que le demandeur considère comme attentatoire à sa personnalité la désapprobation formulée, de manière convenable, par son directeur et par des collègues. Au reste, le recourant est mal placé pour reprocher à son employeur de n'avoir pas tenté de modérer des réactions provoquées par la polémique injurieuse qu'il avait

délibérément suscitée.

#### **E. 5**

Au vu de ce qui précède, le recours doit être rejeté dans la mesure de sa recevabilité, le jugement attaqué étant confirmé. La valeur litigieuse dépassant 30 000 fr., la procédure n'est pas gratuite ( art. 343 al. 2 CO dans sa teneur en vigueur depuis le 1er juin 2001, applicable aux procédures déjà pendantes ( ATF 115 II 30 consid. 5a)). Vu l'issue de la querelle, les frais et dépens seront mis à la charge du recourant (art. 156 al. 1 et 159 al. 1 OJ).

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