

VD_FINDINFO 483 vom 27. September 2022

VD Tribunal cantonal, 2022-09-27, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_483

FR: VD_FINDINFO 483 du 27 septembre 2022

IT: VD_FINDINFO 483 del 27 settembre 2022

Regeste

RÉSILIATION ABUSIVE, JUSTE MOTIF, CONTRAT DE TRAVAIL | 335 al. 1 CO, 336 al. 1 let. d CO

Erwägungen

E. 1

CPC).

E. 1.1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al.

E. 1.2

En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) contre une décision finale et portant sur des conclusions supérieures à 10'000 fr., l'appel est recevable.

E. 2

L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit le cas échéant appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC (Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, JdT 2010 III 134). Elle peut revoir librement la constatation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (JdT 2011 III 43 consid. 2 et les références citées). Le libre pouvoir d'examen ne signifie pas que le juge d'appel soit tenu, comme une autorité de première instance, d'examiner toutes les questions de fait ou de droit qui peuvent se poser, lorsque les parties ne les font plus valoir devant lui. Sous réserve de vices manifestes, il peut se limiter aux arguments développés contre le jugement de première instance dans la motivation écrite (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4, JdT 2017 II 153 ; TF 5A_437/2020 du 17 novembre 2020 consid. 4.2.1 ; TF 5A_605/2018 du 7 décembre 2018 consid. 5.3 ; TF 4A_536/2017 du 3 juillet 2018 consid. 3.2). Cette jurisprudence ne remet pas en cause la liberté conférée aux juges d'admettre l'appel en s'appuyant sur un argument non explicitement discuté par les parties (TF 4A_313/2019 du 19 mars 2020 consid. 3).

E. 3

Aux pages 2 à 5 de son appel, l'appelante expose un état de fait, en y indiquant des références à des moyens de preuves.

E. 3.1

L'art. 311 al. 1 CPC impose au justiciable de motiver son appel. Il doit ainsi s'efforcer d'établir que la décision attaquée est entachée d'erreurs, que ce soit au niveau des faits constatés et/ou des conclusions juridiques qui en sont tirées. Il ne peut le faire qu'en reprenant la démarche du premier juge et en mettant le doigt sur les failles de son raisonnement. Si la motivation de l'appel est identique aux moyens déjà présentés aux juges de première instance, si elle ne contient que des critiques toutes générales de la décision attaquée ou encore si elle ne fait que renvoyer aux moyens soulevés en première instance, elle ne satisfait pas aux exigences de l'art. 311 al. 1 CPC et le grief doit être déclaré irrecevable (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A_577/2020 du 16 décembre 2020 consid. 5 ; TF 4A_74/2018 du 28 juin 2018 consid. 3.2 ; TF 4A_218/2017 du 14 juillet 2017 consid. 3.1.2, SJ 2018 I 21). La motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que l'appelant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 141 III 569 consid. 2.3.3 ; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A_356/2020 du 9 juillet 2020 consid. 3.2 ; TF 5A_503/2018 du 25 septembre 2018 consid. 6.3 ; TF 5A_573/2017 du 19 octobre 2017 consid. 3.1). Ainsi, lorsque l'appelant retranscrit ce qu'il considère être « les faits déterminants et établis », sans faire la moindre allusion à l'état de fait contenu dans le jugement attaqué et sans rien indiquer sur l'objet et le fondement de ses éventuelles critiques, cette partie du mémoire d'appel est irrecevable. Il n'appartient en effet pas à l'autorité d'appel de comparer l'état de fait qui lui est présenté avec celui de la décision attaquée pour y déceler les éventuelles modifications apportées et en déduire les critiques de l'appelant (CACI 4 mai 2021/212 consid. 3.2 ; CACI 8 juin 2020/223 consid. 2.2 ; CACI 29 juin 2017/273 consid. 3.2).

E. 3.2

En l'espèce, l'appelante présente un état de fait aux pages 2 à 5 de son appel. Elle n'accompagne cependant pas l'un ou l'autre des faits exposés d'un grief de constatation inexacte des faits et ne fait pas la moindre allusion à l'état de fait figurant dans le jugement entrepris. Ainsi, selon la jurisprudence, les faits contenus dans cette partie de l'appel qui n'ont pas été constatés par les premiers juges doivent être déclarés irrecevables. La reprise des faits constatés par ces derniers est pour le surplus inutile, l'autorité de céans se fondant sur l'état de fait établi par ceux-ci.

E. 4

L'appelante considère que son licenciement serait abusif. Elle reproche, d'une part, à l'intimée d'avoir estimé qu'elle avait adopté au début de la pandémie de Covid-19 un comportement alarmiste et avait cherché à tout prix à faire fermer la succursale dont elle était la gérante et, d'autre part, au tribunal d'avoir retenu qu'elle n'avait pas respecté son devoir de fidélité envers son employeur. Elle relève qu'elle a cherché à obtenir des informations au sujet de la fermeture et de l'ouverture du magasin auprès du juriste de la Police cantonale du commerce, qu'elle a cherché à établir une situation légale et qu'elle n'a donc pas agi contre les intérêts de son employeur, mais qu'elle a voulu contribuer positivement à la compréhension de la situation afin de lui permettre de prendre des mesures conformes au droit. Elle ajoute qu'elle a ensuite été tiraillée entre l'instruction de la Police cantonale du commerce de fermer le magasin et celle de ses supérieurs tendant à garder le magasin ouvert et qu'il ne pourrait pas lui être reproché, en raison des sanctions pénales prévues par l'art. 10d de l'ordonnance 2 Covid-19, d'avoir revérifié auprès du juriste de la Police cantonale du commerce, en date du 18 mars 2020, si les instructions

données par sa hiérarchie, sans indication légale, étaient correctes. Elle estime ainsi qu'il n'y aurait pas lieu de qualifier son comportement comme un manquement à son devoir de fidélité et de retenir qu'elle aurait à tout prix cherché à fermer le magasin. L'appelante expose également qu'elle s'est toujours conformée aux instructions de sa hiérarchie, en gardant la succursale ouverte, qu'elle a ordonné à ses subordonnés de venir travailler sur place et que son comportement ne pourrait donc pas non plus être qualifié d'insubordination. Elle considère que ce serait à cause du conflit naissant, ou perçu comme tel par ses supérieurs, qu'elle aurait été licenciée. L'appelante relève encore que l'intimée n'aurait pas pris les mesures nécessaires qu'on pouvait attendre d'elle pour désamorcer le conflit, que son congé pourrait s'apparenter à un licenciement fusible, afin de donner l'exemple et de mettre au pas l'ensemble des employés, et qu'elle aurait été licenciée de manière précipitée sur la base d'accusations infondées, sans prendre la peine de vérifier ses opinions. Elle ajoute que l'intimée aurait porté atteinte à sa personnalité en lui demandant de rentrer chez elle sans lui donner plus d'indications.

E. 4.1.1

Le contrat de travail de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). En droit suisse du travail, la liberté de résiliation prévaut de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre fin au contrat unilatéralement est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO ; ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 132 III 115 consid. 2.1 ; ATF 131 III 535 consid. 4.1). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive, soit notamment parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. d CO). La liste de l'art. 336 al. 1 et 2 CO n'est pas exhaustive ; elle concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit. Un congé peut donc se révéler abusif dans d'autres situations que celles énoncées par la loi ; elles doivent toutefois apparaître comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément envisagées (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 132 III 115 consid. 2.1 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2 ; parmi d'autres : TF 4A_126/2020 du 30 octobre 2020 consid. 3). Ainsi, un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné (ATF 132 III 115 consid. 2.2), parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi (ATF 135 III 115 consid. 2.2), quand il y a une disproportion évidente des intérêts en présence ou lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but (ATF 132 III 115 consid. 2.4 ; TF 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1 et les arrêts cités). La manière dont le congé est donné peut aussi le faire apparaître comme abusif. Même lorsque le motif de la résiliation est en soi légitime, celui qui exerce son droit de mettre fin au contrat doit agir avec des égards. Si l'employeur porte une grave atteinte à la personnalité du travailleur dans le contexte d'une résiliation, celle-ci doit être considérée comme abusive ; un comportement simplement inconvenant ne suffit pas (ATF 132 III 115 consid. 2.2 et 2.3 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2 ; TF 4A_245/2019 du 9 janvier 2020 consid. 4.2). Le caractère abusif est en principe retenu lorsque le motif invoqué n'est qu'un simple prétexte tandis que le véritable motif n'est pas constatable (ATF 130 III 699 consid. 4.1 in fine ; cf. aussi ATF 138 III 59 consid. 2.1 en matière de bail ; TF 4A_333/2018 du 4 septembre 2019 consid. 3.3.1). L'art. 336 al. 1 let. d CO prévoit que le congé est également abusif lorsqu'il est donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Les prétentions résultant du contrat de travail portent notamment sur des salaires, des primes ou des vacances. L'employé doit être de bonne foi, laquelle est présumée (TF

4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1 et l'arrêt cité). Il importe peu qu'en réalité, sa prétention n'existe pas ; il suffit qu'il soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'elle est fondée. 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 ; TF 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1). 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 (TF 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1 et les arrêts cités). 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) (TF 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1). Est par exemple abusif le congé donné après que le travailleur est intervenu auprès de son employeur pour faire cesser les tracasseries dont il estimait être l'objet. Il convient toutefois de distinguer le cas où l'employé critique la stratégie ou l'organisation imposée par l'organe compétent de l'employeur. En effet, même chargé de tâches d'encadrement, un travailleur est subordonné à son employeur et n'est par conséquent pas en droit de faire prévaloir, en cas de divergence d'opinions, sa propre vision du but social et des mesures à adopter. Dès lors, l'employeur n'abuse pas de son droit de résiliation s'il licencie le travailleur en raison de telles critiques, qui ne peuvent être assimilées à des prétentions découlant du contrat de travail (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4 e éd., Berne 2019, p. 798). Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (TF 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1 et l'arrêt cité). Déterminer le motif d'une résiliation est une question qui relève du fait (ATF 136 III 513 consid. 2.6 ; TF 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1).

E. 4.1.2

Selon l'art. 321a al. 1 CO, le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur. D'après l'art. 321d al. 2 CO, le travailleur observe selon les règles de la bonne foi les directives générales de l'employeur et les instructions particulières qui lui ont été données. Le principe de la bonne foi consiste à examiner l'admissibilité de la directive, c'est-à-dire ce qui peut être raisonnablement exigé ou non du travailleur (Etemi, Le pouvoir de direction de l'employeur, Berne 2022, par. 715, p. 313). La désobéissance à un ordre peut constituer un juste motif de résiliation immédiate lorsque l'injonction ou la prescription concerne des intérêts importants de l'employeur (TF 4A_236/2012 du 2 août 2021 consid. 2.2 ; TF 4A_152/2011 du 6 juin 2011 consid. 2.3.1, JdT 2012 II 212).

E. 4.2

L'appelante s'est opposée à son licenciement et a saisi l'autorité de conciliation en temps utile (cf. art. 336b CO). Les premiers juges ont en outre à juste titre considéré que le motif figurant dans la lettre de congé – soit que le licenciement était dû à des problèmes économiques – n'était pas réel. L'intéressée ne conteste pas le fait que l'autorité de première instance a retenu qu'elle avait, en qualité de directrice de la succursale de [...], une position de cadre s'accompagnant de responsabilité accrues et d'un devoir de fidélité envers son employeur plus important que celui d'un simple employé. Le 15 mars 2020, l'appelante a pris contact avec sa responsable directe afin de proposer des solutions et des mesures de sécurité rapides en raison de la pandémie de Covid-19. Le lendemain, surprise de ne pas avoir reçu de consignes de la part de sa direction, elle a adressé un courriel à la Police

cantonale du commerce pour se renseigner au sujet des mesures à prendre. Le 17 mars 2020, le juriste de la Police cantonale du commerce lui a en substance répondu qu'elle devait se référer à l'ordonnance 2 Covid-19. A la suite de ce message, l'appelante a réécrit au juriste de la Police cantonale du commerce pour lui indiquer que sa direction lui avait demandé de laisser le magasin ouvert et de lui écrire textuellement qu'elle ne devait pas ouvrir la succursale. Quelques minutes plus tard, celui-ci a indiqué à l'appelante que, selon les informations en sa possession, il pouvait notamment lui répondre que n'étaient notamment pas considérées comme des denrées alimentaires les aliments pour animaux. Il lui a en outre demandé de bien vouloir respecter les dispositions de l'ordonnance 2 Covid-19 et maintenir son commerce fermé jusqu'à nouvel avis. Par courriel du 18 mars 2020, l'appelante, qui avait reçu entre-temps l'ordre de la part de l'intimée de laisser ouvert le magasin et de fermer les rayons « non-food », sauf le fourrage et la litière, a encore demandé au juriste de la Police cantonale du commerce, comment elle pouvait gérer cette situation. Enfin, le même jour, ce dernier a confirmé à l'appelante que la nourriture et la litière pour animaux étaient considérées comme des biens de première nécessité et que la succursale de [...] pouvait donc rester ouverte pour continuer à vendre ce type de biens. L'appelante disposait, comme on l'a vu, d'une fonction de cadre et devait, en cette qualité, agir conformément aux instructions données par sa hiérarchie, sans les remettre en cause. Il est vrai qu'en l'occurrence, la situation était inattendue et que l'intéressée pouvait légitimement se demander, au vu des mesures prises par les autorités, s'il convenait de fermer le magasin ou de le laisser ouvert. Il est également admissible que, le 16 mars 2020, sans nouvelle de sa hiérarchie et pressée par ses subordonnés, l'appelante ait cherché à s'informer sur cette question et qu'elle ait écrit, même à deux reprises, à la Police cantonale du commerce. Cependant, après avoir reçu des instructions claires de la part de sa hiérarchie, selon lesquelles elle devait finalement laisser le magasin ouvert et fermer les rayons « non-food », sauf le fourrage et la litière, elle devait s'en tenir aux indications de ses supérieurs, et ce quand bien même le juriste de la Police cantonale du commerce lui avait dit, le jour précédent, que le magasin devait fermer. La situation semblait en effet avoir évolué, de sorte qu'à ce stade, l'appelante devait se conformer aux directives de son employeur et n'avait pas à réécrire au juriste de la Police cantonale du commerce pour lui dire que sa hiérarchie lui avait ordonné de laisser la succursale ouverte et lui demander comment elle devait gérer la situation. Elle devait faire confiance à ses responsables, qui avaient selon toute vraisemblance examiné la question, dès lors qu'ils avaient notamment regardé l'évolution de la pandémie à l'étranger. Les instructions de l'intimée étaient en outre admissibles, puisqu'elles étaient conformes à l'ordonnance 2 Covid-19. A cet égard, l'appelante invoque en vain le fait qu'elle s'exposait aux sanctions pénales prévues par l'art. 10d de cette ordonnance pour justifier son comportement et ses investigations personnelles, puisque ces sanctions ne lui auraient pas été applicables. Elle ne disposait en effet pas de pouvoir décisionnel en lien avec la fermeture et l'ouverture du magasin, de sorte que seul son employeur, qui détenait un tel pouvoir, risquait une condamnation pénale. On peut encore comprendre qu'il y ait eu un malentendu, dans la mesure où le juriste de la Police cantonale du commerce a dans un premier temps indiqué que le magasin devait être fermé, puis ensuite qu'il pouvait être ouvert avec des restrictions, et que l'intéressée ait été tiraillée entre les premières indications de la Police cantonale du commerce et celles de son employeur. Toutefois, à ce stade, elle devait, comme on l'a vu, faire confiance à ses supérieurs et n'avait pas à vouloir concilier les instructions données par les autorités étatiques et celles de sa hiérarchie, ce d'autant plus au vu du flou qui régnait à ce sujet à la

suite des annonces survenues au début de la pandémie. Or, en remettant en cause les instructions de son employeur, force est de constater qu'elle a manqué à son devoir de fidélité envers lui, sans qu'il importe au final qu'elle ait fait, ou non, fermer le magasin. Sur ce point, il y a lieu de rappeler que l'employé est subordonné à son employeur et que celui-ci n'abuse pas de son droit de résiliation s'il licencie le travailleur en raison de critiques portant sur l'organisation imposée par l'organe compétent de son employeur. On peut encore ajouter qu'on ne saurait reprocher à l'intimée d'avoir fait le nécessaire pour maintenir son commerce ouvert si cela était possible, dès lors qu'une fermeture pure et simple de celui-ci aurait eu de sérieuses conséquences sur le plan économique. Au vu des circonstances décrites ci-dessus, il est légitime que l'intimée ait considéré que le lien de confiance entre elle et son employeur était rompu et qu'elle ait estimé que la continuation des rapports de travail n'était plus envisageable. Ainsi, la résiliation du contrat de travail n'était pas abusive. Enfin, dans la mesure où une violation du devoir de fidélité peut être reprochée à l'appelante et où la relation de confiance entre les parties était rompue, il n'y a pas lieu de se prononcer sur la question des mesures qu'aurait dû prendre l'intimée afin de désamorcer l'éventuel conflit existant entre cette dernière et l'intéressée. Aucun licenciement fusible ne peut en l'occurrence être reproché à l'intimée. On ne discerne en effet aucune disproportion grossière des intérêts en présence et l'état de fait ne contient aucun élément permettant de considérer que l'intimée aurait voulu, par le licenciement de l'appelante, donner un exemple à ses autres employés. Selon les faits établis, il n'apparaît pas que l'intimée aurait eu des problèmes similaires avec d'autres directeurs de succursale. Pour le surplus, on ne saurait suivre l'appelante lorsqu'elle indique qu'elle aurait été licenciée de manière précipitée sur la base d'accusations infondées. Le licenciement est certes intervenu rapidement après le début des événements litigieux. Cela étant, la directrice de l'intimé a simplement estimé qu'au regard de la façon dont l'appelante avait géré la situation, elle n'était pas apte à remplir sa fonction et l'a priée de quitter son poste de travail avec effet immédiat. Ainsi, si on peut admettre que la manière dont le congé a en l'espèce été donné peut apparaître abrupte, celle-ci ne saurait être considérée comme étant abusive.

E. 5

En définitive, l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté selon l'art. 312 al. 1 in fine CPC et le jugement entrepris confirmé. L'arrêt sera rendu sans frais judiciaires de deuxième instance (art. 114 let. c CPC). L'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer, il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens de deuxième instance.

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