

VD_FINDINFO HC / 2020 / 914 vom 20. Januar 2021

VD Tribunal cantonal, 2021-01-20, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2020___914

FR: VD_FINDINFO HC / 2020 / 914 du 20 janvier 2021

IT: VD_FINDINFO HC / 2020 / 914 del 20 gennaio 2021

Regeste

RÉSILIATION ABUSIVE, FARDEAU DE LA PREUVE, CONGÉ DE REPRÉSAILLES, MOTIF, RÉSILIATION | 8 CC, 335 al. 1 CO, 336 al. 1 let. d CO

Erwägungen

E. 1

let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]), dans les causes non patrimoniales et dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Le délai pour l'introduction de l'appel est de trente jours à compter de la notification de la décision motivée, si la décision attaquée a été rendue en application de la procédure ordinaire ou simplifiée (art. 311 al. 1 CPC en lien avec l'art. 314 al. 1 CPC a contrario).

E. 1.1

La présente cause présente un élément d'extranéité, compte tenu du domicile de l'intimé en France. Cela étant, les parties ne contestent pas à juste titre que la compétence des tribunaux suisses, y compris la cour de céans, soit donnée dès lors que l'intimé, demandeur à l'action, a habituellement accompli son travail sur le territoire suisse (cf. art. 19 CL [Convention du 30 octobre 2007 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, dite Convention de Lugano; RS 0.275.12]). Le droit suisse est également applicable (art. 121 al.

E. 1.2.1

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

E. 1.2.2

Formé en temps utile par une partie ayant un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions dont la valeur litigieuse est supérieure 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 (ibidem, p. 135). 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 c. 2.2.4, JdT 2017 II 153 ; TF 4A_536/2017 du 3 juillet 2018 consid. 3.2 ; TF 5A_605/2018 du 7 décembre 2018 consid. 5.3 ; TF 5A_437/2020 du 17 novembre 2020 consid. 4.2.1). 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

L'appelante reproche à l'autorité précédente de n'avoir pas retenu comme établi que l'intimé avait été licencié pour des motifs économiques et donc de manière non abusive.

E. 3.1

Selon le principe posé à l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Ce droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO ; ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 130 III 699 consid. 4.1).

E. 3.1.1

En particulier, l'art. 336 al. 1 let. d CO qualifie d'abusif le congé donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Pour que cette dernière disposition soit applicable, il faut que l'autre partie ait eu la volonté d'exercer un droit (TF 4C_237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.3). Il faut de plus qu'elle ait été de bonne foi, même si sa prétention, en réalité, n'existait pas (TF 4C_237/2005 précité consid. 2.3; 4C.229/2002 du 29 octobre 2002 consid. 3, in Pra 2003 n° 106 p. 574).

E. 3.1.2

Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (ATF 136 III 513 consid. 2.3 et les réf. citées). Les motifs de la résiliation relèvent du fait (ATF 136 III 513 consid. 2.3), de même que l'incidence respective des divers motifs de résiliation en concours (ATF 130 III 699 consid. 4.1). En revanche, savoir si le congé est abusif relève du droit (TF 4A_428/2019 du 16 juin 2020 consid. 4.1 ; 4A_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 3.3).

E. 3.1.3

En application de l'art.

E. 3.2

En l'espèce, l'autorité précédente a refusé de considérer que l'intimé avait été licencié pour motifs économiques pour les raisons suivantes : l'appelante n'avait pas apporté la preuve de difficultés économiques traversées par elle. Au contraire, la décision de congédier l'intimé le 26 février 2016 était intervenue alors qu'elle venait de réaliser un chiffre d'affaires net de 2'287'192 fr. 59 et un bénéfice net de 371'301 fr. pour l'exercice 2015. En outre l'appelante avait conclu en janvier 2016 au moins deux contrats importants portant sur un prix de plus de 600'000 fr. au total. Sur la base des contrats relatifs aux projets V. _____ et J. _____ et du témoignage de V. _____, le Tribunal a considéré que l'appelante avait échoué à démontrer la résiliation des contrats précités au mois de février 2016 (cf. supra let. C/ch. 7/a/aa-cc). Le Tribunal a également examiné dans quelle mesure le marché de

panneaux solaires en Suisse avait influencé la situation financière de l'appelante. Il a constaté qu'il y avait eu une baisse de ventes de modules photovoltaïques de 21.9 % entre 2015 et 2016 et que sur la base de la comparaison de trois contrats produits par l'appelante, on pouvait retenir que le prix facturé pour les installations similaires avait diminué d'environ 30% entre 2015 et 2016, ce qui semblait être la conséquence de la chute du prix du matériel (cf. supra let. C/ch.7/b/cc et jgt, p. 15-16). Cela étant, l'appelante n'avait pas réussi à établir le lien entre la diminution du nombre des ventes de panneaux solaires en Suisse en 2016 et une éventuelle péjoration de sa situation financière. Les contrats produits ne permettaient pas de déterminer les marges réalisées par l'appelante ni, a fortiori, d'établir dans quelle mesure celles-ci auraient été impactées par le marché des panneaux solaires en Suisse. De plus, à la lecture des bilans produits, la situation financière de l'appelante paraissait favorable : les bilans étaient équilibrés ; un chiffre d'affaires net de plus de 2'000'000 fr. avait été généré durant les exercices 2015 et 2016 et l'appelante avait enregistré un bénéfice. Dès lors, aucun des éléments invoqués par l'appelante ne permettait d'affirmer qu'elle se serait trouvée dans une situation financière difficile, justifiant des mesures drastiques, comme se séparer d'un collaborateur pour limiter ses coûts. Enfin, le poste de l'intimé avait été repourvu quelques mois après son départ et l'appelante avait massivement investi dans son personnel en 2016.

E. 3.3

L'appelante persiste à soutenir qu'elle a licencié l'intimé, le 26 février 2016, pour « motifs économiques ».

E. 3.3.1

Afin de convaincre de la réalité d'un tel motif, l'appelante souligne avoir perdu deux contrats très importants –V. _____ et J. _____ – peu avant le licenciement de l'intimé et prétend que cela aurait été causal dans sa décision de le licencier. Le contrat V. _____ (conclu pour le prix de 467'332 fr. 48) a certes été interrompu fin novembre 2015 – début décembre 2015. Il a toutefois été reconclu fin janvier, début février 2016, soit avant la notification à l'intimé de son licenciement. Quant au contrat J. _____ (conclu pour le prix de 154'586 fr. 75), l'appelante renvoie aux pièces 114 et 115, soit des courriels du 16 février 2016 de G. _____, administrateur unique de l'appelante. Dans ces courriels, celui-ci demande l'annulation de commandes de matériel, mais ce pour le dossier V. _____ (1300 modules), mais non J. _____ (347 modules). Aucun élément ne vient au demeurant établir que l'appelante aurait fait une demande similaire pour le dossier J. _____. Il n'est dès lors pas possible de retenir sur la base de ces seuls éléments que le contrat J. _____ aurait été annulé, définitivement, et que cette annulation aurait été causale dans la décision de licencier l'intimé. L'appelante perd au demeurant de vue que J. _____ a produit la facture finale établie par l'appelante le 14 avril 2016 portant sur un montant de 144'000 francs. On ne saurait dès lors retenir comme le voudrait l'appelante que l'annulation de ce contrat – non établie donc – aurait conduit l'appelante à prendre la décision de licencier l'intimé. Dans ces conditions, l'appelante ne saurait se prévaloir de l'annulation de ces contrats – qui ne l'ont pas été – pour justifier des difficultés économiques ayant motivé le licenciement de l'intimé.

E. 3.3.2

L'appelante fait également valoir qu'elle aurait eu des difficultés financières, ce qu'elle aurait annoncé à l'intimé dès janvier 2016, ainsi que la dégradation du marché des panneaux

solaires qui aurait eu une incidence visible sur son chiffre d'affaires et nécessité un changement d'orientation sur le marché du photovoltaïque. Les difficultés financières invoquées en janvier 2016 étaient au mieux avancées par l'appelante à l'intimé pour justifier un refus de lui verser une prime en plus de son salaire (appel, p. 4 ch. 8), non pour le licencier. De telles difficultés avaient en outre été avancées selon l'appelante (cf. appel p. 4 ch. 11) avant la récupération du contrat V. _____ d'une valeur de 467'332 fr. 48. Cela étant, de telles difficultés financières au moment du licenciement, soit en février 2016, ne sont pas rendues même vraisemblables par l'appelante : Comme on l'a vu les contrats « annulés » qu'elle invoque à l'appui de ce moyen, étaient en cours au jour du licenciement. Pour le surplus, la dégradation du marché des panneaux solaires « en cours d'année 2016 » ne saurait fonder une décision prise en février 2016 déjà. Cela d'autant plus que ce n'est pas l'évolution générale d'un marché qui importe ici mais la situation de l'appelante durant les premiers mois de 2016. Or, d'une part, rien n'indiquait en février 2016 qu'elle était mauvaise ou pouvait être considérée comme telle, la décision de l'OFEN n'étant pas à cet égard à elle seule suffisante pour le retenir à ce moment déjà. D'autre part et surtout, la comptabilité produite par l'appelante ne démontre pas, même sur l'année 2016 entière une péjoration de sa situation. L'appelante ne saurait à cet égard reprocher aux premiers juges d'avoir pris en compte sa comptabilité, alors qu'elle invoque elle-même sa situation financière pour justifier le licenciement de l'intimé. Or selon cette comptabilité, l'appelante a réalisé quasiment le même chiffre d'affaires en 2015 et 2016. Son compte auprès de la BCV a certes baissé d'un peu plus de 270'000 fr. entre 2015 et 2016. La diminution de cet actif est toutefois contrebalancée d'une part par l'augmentation des stocks (+ 260'000 fr.), d'autre part par la réduction de la dette figurant au compte courant actionnaire (- 54'000 fr.). En d'autres termes, la situation des passifs et actifs de l'appelante est meilleure à la fin 2016 qu'elle ne l'était à la fin 2015. Quant à la masse salariale de l'appelante, la comptabilité montre une augmentation de celle-ci (+ 153'000 fr.), soit une augmentation entre 2015 et 2016 de plus de 45% ([488'647 fr. 39 / 335'0645 fr. 07] x 100) . La Cour constate en outre que sous « frais de personnel », le poste « temporaire » passe de 23'405 fr. 10 en 2015 à 163 fr. 50 en 2016, montrant indéniablement un choix de l'appelante, en 2016, de stabiliser ses employés, ce qui parle clairement contre l'instabilité économique qu'elle invoque pour justifier, qui plus est en février 2016, le licenciement de l'intimé. Malgré les dénis du représentant et administrateur unique de l'appelante –G. _____ a notamment affirmé lors de son audition, en répondant à l'allégué 104, que « le poste de F. _____ n'a pas été remplacé » –, il a en outre été établi durant l'instruction que le poste de l'intimé n'a pas été supprimé et que le directeur de l'appelante n'a pas assumé ses fonctions en plus des siennes, mais au contraire que l'intimé a été remplacé, ce dès le 1^{er} juin 2016, alors que les parties étaient encore liées par un contrat de travail. Le témoin X. _____ a été formel sur le fait que S. _____ était le successeur de l'intimé. D'après ce témoin, il était certes possible qu'entre le licenciement de l'intimé et l'engagement de S. _____, G. _____ ait dû accomplir certaines des tâches qui incombaient auparavant à l'intimé. Ce n'était toutefois pas lui qui l'avait remplacé, dans la mesure où G. _____ avait gardé sa fonction de directeur de la société. Le besoin de réorganisation que l'appelante invoque - et qu'elle n'établit toutefois pas déjà en février 2016 - ne justifiait dès lors pas la suppression d'un poste qu'elle a repourvu, preuve donc qu'après réorganisation, quelle qu'elle soit, ce poste était toujours nécessaire. Un besoin de réorganisation, en février 2016, ne saurait au demeurant être retenu sur la seule base de la décision de l'OFEN et du licenciement de l'intimé. S'agissant du résultat net de l'année 2016, l'appelante invoque en vain qu'il serait

déficitaire. Il ne l'est pas. En outre, ce résultat, certes moindre qu'en 2015, tient compte en 2016 d'amortissements et corrections de valeurs par 106'306 fr. alors que ce poste était de - 8'763 fr. en 2015, soit une différence de près de 115'069 francs. La situation de l'appelante n'était en outre pas si défavorable courant 2016 qu'elle l'empêche de continuer à rémunérer son administrateur unique et son épouse par respectivement 91'000 fr. et 58'500 fr. par an et, au surplus, de réduire le compte courant actionnaire de 61'207 fr. (449'337 fr. – 388'126 fr.). Enfin, l'appelante a produit trois contrats caviardés, l'un apparemment daté de 2015, deux autres de 2016. Dès lors que l'on ne connaît pas les conditions dans lesquelles ces contrats ont été signés et notamment les rapports que l'appelante entretenait avec chacun des cocontractants caviardés, on ne saurait inférer de la seule baisse de prix du matériel entre le contrat 2015 et les contrats 2016 une diminution du prix du matériel. Au demeurant, cela aurait tout au plus permis de retenir une baisse de prix courant 2016, les contrats 2016 ayant été conclus en avril et octobre 2016, non déjà avant le licenciement de l'intimé, fin février 2016.

E. 3.3.3

Au vu de ces éléments, la Cour considère que l'appelante n'est pas crédible lorsqu'elle soutient, au début 2016, n'avoir « ainsi pas eu d'autre choix que de se séparer de l'intimé afin de réduire ses coûts » et éviter la faillite, alors qu'elle a augmenté sa masse salariale stable et engagé un remplaçant pour l'intimé, certes finalement pour un salaire un peu moins élevé que celui auquel elle l'avait augmenté six mois et un jour plus tôt. Les motifs économiques avancés pour justifier le licenciement de l'intimé en février 2016 n'apparaissent ainsi qu'un prétexte et non le réel motif de licenciement de l'appelant. Le congé donné pour un tel motif pouvait ainsi être présumé abusif. Dès lors que l'appelante n'invoque pas, encore moins ne rend vraisemblable d'autres motifs – non abusifs – de résiliation (cf. notamment consid. 3.4), il peut être qualifié d'abusif déjà à ce stade au regard de la jurisprudence rendue par le Tribunal fédéral aux arrêts 4A_428/2019 consid. 4.1 et 4A_224/2018 consid. 3.1, précités.

E. 3.3.4

Par ailleurs, l'instruction permet de retenir, comme l'a justement constaté l'autorité de première instance, que le réel motif de licenciement de l'intimé était sa demande de se voir pleinement indemniser des heures supplémentaires et de recevoir la prime que lui avait fait miroiter l'administrateur de l'appelante lors des négociations précontractuelles. On souligne à cet égard la proximité temporelle indéniable entre les demandes précitées de l'intimé et son licenciement, d'une part, l'absence totale de critique, à ce moment, de l'appelante de la qualité du travail de son employé, critique qui aurait pu justifier un licenciement, d'autre part. S'agissant de la proximité temporelle, le Tribunal a constaté que l'intimé avait réclamé le paiement d'une prime de fin d'année et des heures supplémentaires au mois de janvier, puis d'un autre montant également en lien avec les heures supplémentaires à une date non établie au mois de février 2016. Dès lors que l'intimé est revenu vers l'appelante après le paiement du 5 février 2016 des heures supplémentaires pour obtenir un paiement complémentaire, cette nouvelle demande n'a pu intervenir avant le 6 février 2016, soit moins de trois semaines avant son licenciement, donné durant le même mois. C'est également à bon droit que le Tribunal a considéré que l'intimé ne saurait être taxé de mauvaise foi. L'intimé donnait entièrement satisfaction à son employeur et avait effectué un important solde d'heures supplémentaires, soit 515.37 heures à fin janvier 2016 et 55.25 heures au 26 février 2016. L'intimé était légitimé à réclamer la compensation des heures

supplémentaires en espèces, indépendamment du fait que pareilles heures avaient été compensées en nature par le passé, dès lors que le contrat de travail n'excluait pas l'indemnisation financière de ces heures. En outre, il pouvait de bonne foi penser être en droit d'obtenir une prime, compte tenu de la qualité de son travail et des allusions claires faites par l'appelante lors des pourparlers contractuels. S'agissant des difficultés financières dont s'est prévalu l'administrateur de l'appelante, d'une part rien n'indique que l'intimé était censé connaître les états financiers de l'appelante ; d'autre part, la mauvaise santé financière de l'appelante n'est pas établie. On rappellera qu'elle venait de réaliser un bénéfice net de 371'301 fr. 99. L'appelante critique l'existence d'un congé-représailles en invoquant n'avoir jamais contesté les heures supplémentaires effectuées par l'intimé et leur indemnisation et les avoir payées « dès que l'intimé les avait enfin fait valoir ». C'est faux. L'appelante n'a en effet payé l'intégralité des heures supplémentaires demandées par l'intimé, qu'après que l'intimé était revenu à la charge sur ce point, soit après le paiement intervenu le 5 février 2016 qu'il jugeait partiel. L'entier de cette somme n'a ainsi été payé que le 8 mars 2016 soit plus d'une semaine après le licenciement. C'est le lieu de relever que la précision apportée par le jugement entrepris sur ce point (jgt, p. 7 in fine) est erronée et qu'elle doit être modifiée (cf. supra let. C/ch. 4/a 5^{ème} paragraphe). En effet, le montant de 1'100 fr. correspond bien au paiement additionnel d'heures supplémentaires, vu le contenu des pièces 105 et 106, la fiche de salaire de janvier 2016, qui ne le précise pas, n'étant pas décisive sur ce point, dès lors qu'elle a été établie après le licenciement. Quant à la demande de l'intimé de se voir verser une prime pour son travail en 2015, l'appelante se garde bien de l'aborder dans le cadre de la contestation du motif retenu par l'autorité précédente, passant ainsi sous silence qu'elle n'a jamais donné suite à dite demande et qu'elle n'adhérait par conséquent pas à la volonté de l'intimé de l'obtenir. Dans ces circonstances, que l'appelante ait dû rappeler à une reprise, en juin 2015, à l'intimé de produire des fiches d'heures, rappel certes avéré, est impropre à modifier l'appréciation qui précède. Ainsi, le licenciement donné par l'appelante car l'intimé avait fait valoir de bonne foi des prétentions résultant de son contrat de travail – à tout le moins l'indemnisation complète d'heures supplémentaires – doit bien être taxé d'abusif au sens de l'art. 336 al. 1 let. d CO.

E. 3.4

En dernier ressort, l'appelante invoque que l'instruction aurait permis d'établir que l'intimé aurait violé ses obligations, ne respectant pas les instructions de son employeur au mépris de la sécurité des autres collaborateurs de l'entreprise. Un tel comportement serait extrêmement grave et « aurait inévitablement conduit à la résiliation du contrat de travail de l'intimé qui n'a pas hésité à mettre en danger les autres collaborateurs au mépris des instructions de l'appelante, ce qui est constitutif d'une grave violation de son devoir de diligence » (appel, p. 8). L'appelante essaie ici de faire croire à d'autres motifs possibles de résiliation. Outre qu'ils ne sont pas démontrés, ce ne sont pas eux qui l'ont décidée à licencier l'intimé. Elle ne démontre en outre pas qu'elle aurait licencié l'intimé même en l'absence du motif abusif (cf. supra consid. 3.1.3 i. f.). Au surplus, on se bornera à relever ici que si un défaut de sécurité avait été constaté, ce n'était que lors de l'accident de l'intimé en décembre 2015 (et non janvier 2016 comme indiqué dans l'appel, p. 8 ch. 35). Or l'appelante n'a pas jugé utile de prendre une quelconque mesure à ce moment. L'intimé a repris son travail et n'a pas fait l'objet d'avertissement ni de réprimande. Le certificat de travail de l'intimé, établi bien après cet accident, ne contient pas non plus de critique sur ce point. Il relève au contraire que l'intimé a travaillé « très consciencieusement, à l'entière

satisfaction » de l'appelante, que celle-ci recommande vivement l'intimé à ses futurs employeurs et que la fin des rapports de travail est motivée par des raisons économiques, lesquelles – on l'a vu – ne sont pas établies. Dans ces circonstances, s'il ressort de l'instruction que l'intimé a négligé, à un moment donné en 2015, les mesures de sécurité adéquates, il apparaît que cette omission n'a été qu'un incident occasionnel, qui n'a joué aucun rôle dans la fin des rapports contractuels.

E. 3.5

Dès lors que l'appelante ne formule aucun grief à l'encontre de la quotité de l'indemnité accordée à l'intimé en vertu de l'art. 336a CO, il n'y a pas lieu de revenir sur celle-ci. 4. 4.1 Vu ce qui précède, l'appel, manifestement mal fondé, doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 i.f. CPC, et le jugement attaqué confirmé. 4.2 Lorsque les conclusions initiales au moment de l'ouverture d'action excèdent 30'000 fr., comme en l'espèce, la procédure d'appel n'est pas gratuite, même si la valeur restant litigieuse en deuxième instance est inférieure à 30'000 fr. (CACI 21 mars 2014/148 consid. 7.3 ; CACI 3 décembre 2015/655 consid. 5 ; cf. ATF 100 II 358 consid. 3b). Les frais judiciaires de deuxième instance, qui s'élèvent à 810 fr. en application de l'art. 62 al. 1 TFJC (Tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5), doivent être réduits de moitié dès lors que le litige porte sur un contrat de travail et que la valeur litigieuse est inférieure à 100'000 fr. (art. 67 al. 3 TFJC), et finalement arrêtés à 405 francs. Ils seront mis à la charge de l'appelante qui succombe (art. 106 al. 1 CPC) et qui en a déjà fait l'avance. Le montant perçu en trop sur l'avance de frais de 405 fr. sera restitué à l'appelante, par la caisse du Tribunal cantonal, à concurrence de 405 francs. 4.3 Par acte du 13 octobre 2020, l'intimé a conclu à l'octroi de dépens de deuxième instance. Dans la mesure où il n'a pas été invité à procéder, le travail accompli par son conseil était prématuré et au final inutile. Au vu de la teneur de l'art. 312 al. 1 CPC, il n'y a pas lieu de lui allouer des dépens de deuxième instance (cf. CACI 18 juin 2018/357 consid. 7).

E. 8

CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif. En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de "preuve par indices". De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1 et les réf. citées ; TF 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.5). Ainsi, le juge peut présumer un abus lorsque le motif avancé par l'employeur semble mensonger et que celui-ci ne parvient pas à en apporter la confirmation (TF 4A_50/2020 du 1er juillet 2020 consid. 2 ; 4A_240/2017 du 14 février 2018 consid. 3). Cela étant, il ne faut pas perdre de vue que la motivation inexacte du congé ne constitue pas en soi un motif de licenciement abusif. Le congé signifié à l'employée ne peut donc être considéré comme abusif sur la seule base du caractère non avéré des griefs invoqués à l'appui de la résiliation (TF 4A_346/2009 du 20 octobre 2009 consid. 3.2). La jurisprudence plus récente a toutefois considéré que l'abus devait en principe également être retenu lorsque le motif invoqué n'était qu'un simple prétexte tandis que le véritable motif n'était pas constatable

(TF 4A_428/2019 du 16 juin 2020 consid. 4.1 ; 4A_224/2018 du 28 novembre 2018 consid. 3.1). Dans le même ordre d'idées, la jurisprudence a précisé qu'en cas de pluralité de motifs, dont l'un au moins s'avère abusif, il incombe à l'employeur de démontrer qu'il aurait licencié le travailleur même en l'absence du motif abusif (TF 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.5 et les réf. citées).

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