

VS_GERICHTE C1 19 213 vom 16. August 2022

VS Kantonsgericht, 2022-08-16, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs_gerichte_C1_19_213

FR: VS_GERICHTE C1 19 213 du 16 août 2022

IT: VS_GERICHTE C1 19 213 del 16 agosto 2022

Regeste

C1 19 213 JUGEMENT DU 16 AOÛT 2022 Tribunal cantonal du Valais Cour civile I
Composition : Jérôme Emonet, président ; Camille Rey-Mermet, juge, et Elisabeth Jean, juge suppléante ; Yves Burnier, greffier en la cause X _____, demandeur et appelant, représenté par Maître Michel De Palma, avocat à Sion, contre Y _____ AG, défenderesse et appelée, représentée par Maître Christian Favre, avocat à Lausanne.
(Travail : harcèlement psychologique [art. 328 CO], licenciement abusif [art. 336 CO])
appel contre le jugement du 5 août 2019 du tribunal des districts de Martigny et St-Maurice

Erwägungen

E. 1.1

Les décisions finales de première instance de nature patrimoniale peuvent faire l'objet d'un appel au Tribunal cantonal, si la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10 000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC; art. 5 al. 1 let. b LACPC). Le présent appel est dirigé contre une décision finale prise dans une cause où la valeur litigieuse, selon les dernières conclusions des parties en première instance, se monte à 41 600 fr., en sorte que la voie de l'appel est ouverte (art. 308 al. 2 CPC). Interjeté le 30 septembre 2019 et assorti d'une requête en restitution du délai admise par ordonnance du 28 octobre 2019, le présent appel a été déposé en temps utile (art. 148 CPC).

E. 1.2

L'appel peut être formé pour violation du droit (art. 310 let. a CPC) et constatation inexacte des faits (art. 310 let. b CPC). L'instance de recours dispose ainsi d'un plein pouvoir d'examen de la cause en fait et en droit (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le premier

- 15 - magistrat (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC) et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1). Elle applique le droit d'office, sans être liée par les motifs invoqués par les parties ou le premier tribunal. Elle peut ainsi substituer ses propres motifs à ceux de la décision attaquée (ATF 144 III 462 consid. 3.2.2). Cela ne signifie toutefois pas qu'elle est tenue de rechercher d'elle-même, comme une autorité de premier degré, toutes les questions de fait et de droit qui se posent, lorsque les parties ne les soulèvent plus en deuxième instance. Hormis les cas de vices manifestes, elle doit en principe se limiter à statuer sur les critiques formulées (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4).

E. 1.3

Sous peine d'irrecevabilité, l'écriture d'appel doit être motivée (art. 311 al. 1 CPC).

L'appelant doit y indiquer, de manière succincte, en quoi le tribunal de première instance a

méconnu le droit et/ou constaté les faits ou apprécié les preuves de manière erronée (REETZ/THEILER, Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, in : Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger (éd.), 3ème éd., 2016, n. 36 ad art. 311 CPC). Sa motivation doit être suffisamment explicite pour que l'autorité d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que le recourant met en cause et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 141 III 569 consid. 2.3.3). Il doit donc tenter de démontrer que sa thèse l'emporte sur celle de la décision attaquée. Si la motivation de l'appel est identique aux moyens qui avaient déjà été présentés en première instance, avant le prononcé de la décision attaquée, ou si elle ne contient que des critiques toutes générales de ladite décision ou encore si elle ne fait que renvoyer aux moyens soulevés en première instance, elle ne satisfait pas aux exigences de l'article 311 al. 1 CPC et l'autorité d'appel ne peut entrer en matière (arrêts 4A_624/2021 du 8 avril 2022 consid. 5.1 et les références). Enfin, la saisine de l'autorité d'appel est limitée par les conclusions du recours et seuls les points remis en cause n'entrent pas en force de chose jugée (art. 315 al. 1 CPC). La juridiction d'appel peut confirmer la décision attaquée, statuer à nouveau ou, à certaines conditions, renvoyer la cause en première instance (art. 318 al. 1 CPC). En l'occurrence, il est fait grief au premier juge d'avoir contrevenu au droit fédéral en niant l'existence tant d'une atteinte aux droits de la personnalité de l'appelant contraire à l'article 328 CO, que d'une résiliation abusive des rapports de travail au sens de l'article 336 al. 1 CO.

- 16 -

E. 2

L'appelant se plaint d'une violation de l'article 328 CO, disposition qui vise à protéger la personnalité du travailleur à l'encontre, notamment, du harcèlement psychologique sur le lieu de travail.

E. 2.1.1

La jurisprudence définit le harcèlement psychologique, appelé aussi mobbing, comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement peut être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée. Plus que l'intention subjective du harceleur, c'est l'effet de ses agissements sur la personnalité et la santé de la victime qui est déterminant. Il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait d'un conflit dans les relations professionnelles, d'autant plus si les torts sont partagés, ou d'une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité - même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement - à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas toujours satisfait aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs (cf. entre autres arrêts 4A_652/2018 du 21 mai 2019 consid. 5.1 et l'arrêt cité, 4D_72/2017 du 19 mars 2018 consid. 8.3 et 4A_439/2016 du

E. 2.1.2

En droit privé, les actes de mobbing sont prohibés par l'article 328 al. 1 CO, disposition qui impose à l'employeur de protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. L'employeur qui n'empêche pas que son employé subisse un mobbing contrevient à cette disposition. Le Tribunal fédéral, dans sa jurisprudence encore confirmée récemment, a reconnu que l'employeur peut devoir répondre d'atteintes à la personnalité commises par des auxiliaires au sens de l'article 101 CO, soit en particulier par des supérieurs hiérarchiques ou des personnes

- 17 - responsables du personnel (arrêt 4A_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 4.3.1 et les arrêts cités). Concrètement, notre Haute Cour a retenu une telle responsabilité dans des cas où l'atteinte émanait du secrétaire général d'une association (ATF 130 III 699 consid. 5.2), d'un entraîneur au sein d'un club de football organisé en société anonyme (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2) ou encore d'un supérieur hiérarchique (arrêt 4A_665/2010 du 1er mars 2011 consid. 6.1). Le salarié victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à cette disposition du fait de son employeur ou des auxiliaires de celui-ci peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'article 49 al. 1 CO (art. 97 al. 1, 101 al. 1 et 99 al. 3 CO). Cette disposition prévoit que celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. L'ampleur de la réparation morale dépend avant tout de la gravité des souffrances physiques ou psychiques consécutives à l'atteinte subie par la victime et de la possibilité d'adoucir sensiblement, par le versement d'une somme d'argent, la douleur morale qui en résulte. N'importe quelle atteinte à la réputation professionnelle, économique ou sociale d'une personne ne justifie pas une réparation (ATF 130 III 699 consid. 5.1 et les arrêts cités). Cette dernière doit revêtir une certaine gravité objective (critère objectif) et être ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte (critère subjectif) pour qu'il apparaisse légitime de s'adresser au juge afin d'obtenir réparation. Une indemnité est par exemple due au travailleur qui a été victime, dans l'entreprise de l'employeur, de harcèlement psychologique, lorsque, d'un point de vue objectif, il a subi une humiliation particulièrement sévère (ATF 125 III 70 consid. 3a ; voir aussi ATF 130 III 699 consid. 5.1 ; arrêt 4A_326/2020 du 1er décembre 2020 consid. 3.2).

E. 2.2

En l'occurrence, le comportement incriminé émane de G _____, l'assistant de direction de l'appelée et le supérieur hiérarchique dont dépendait l'appelant. Sur le vu de la jurisprudence du Tribunal fédéral rappelée ci-avant (cf. consid. 2.1.2), on ne discerne pas d'obstacle de principe à l'application de l'article 101 CO. Cela étant, cette question n'est pas déterminante dans le cas d'espèce, compte tenu du sort qu'il convient de toute façon de donner au grief de l'appelant.

E. 2.2.1

et 2.2.2 ci-dessus). Force est donc de constater que le motif mentionné dans la lettre de résiliation du 1er juin 2016 avait bel et bien un lien avec le rapport de travail, plus particulièrement avec la correcte exécution de la prestation de travail, de sorte que le licenciement prononcé ne saurait, en principe, être considéré comme abusif au sens de l'article 336 al. 1 let. a CO. 3.2.2 Reste encore à déterminer si, aux côtés de ce motif bien réel et non abusif, la cause décisive de ce licenciement ne résiderait pas dans un autre motif, qui lui n'est pas digne de protection, telle l'animosité manifestée par G _____ à

l'encontre de l'appelant. C'est ce que semble soutenir implicitement ce dernier, à tort cependant. S'il est certes indéniable que les relations entre les intéressés étaient difficiles, l'appelant n'était pas en reste, on l'a vu, sur les raisons de cette situation délétère. Ses manquements

- 24 - professionnels et ses prestations de travail insatisfaisantes, avérés avant même son accident, de même que son comportement pas toujours en adéquation, notamment avec ses supérieurs, avaient contraint l'appelée, par l'intermédiaire entre autres de G _____, à des remises à l'ordre officielles dûment documentées. De là à dire que ce dernier avait développé une animosité envers l'appelant, il y a un pas que le dossier de la cause ne permet que difficilement de franchir, même en tenant compte de l'attitude déplacée adoptée à son encontre à travers les propos indélicats tenus par cet assistant de direction en référence aux origines étrangères de l'intéressé. La question souffre cependant de rester indécise car, à supposer même que G _____ ait développé une telle inimitié envers l'appelant, elle ne saurait, pour autant, être la cause de son licenciement, encore moins la cause décisive. En effet, on ne comprendrait pas qu'il ait mis autant de temps et d'énergie à favoriser, avec ses autres collègues, le retour au travail de l'appelant après son accident, dans le seul but d'aussitôt le licencier en raison de son antipathie. Il a été retenu, en faits, que tout avait été mis en oeuvre pour faciliter la reprise de l'activité de l'appelant au sein de l'appelée, des visites à l'hôpital aux renseignements pris sur l'évolution de son état physique, en passant par une tentative d'allègement du cahier des charges du concierge pour aller dans le sens de celui-ci, qui désirait à tout prix retrouver cette activité, quand bien même la nature de ses lésions rendait une telle reprise compliquée, toutes démarches auxquelles G _____ avait pris part. Il ne s'agit pas là de l'attitude d'un supérieur qui fait passer son animosité personnelle avant ses devoirs envers l'employé. Au demeurant, s'il fallait quand même retenir que l'animosité de son supérieur hiérarchique a joué un rôle décisif dans le licenciement de l'appelant, contrairement aux motifs invoqués par l'appelée dans son courrier du 1er juin 2016, il n'est pas dit que le congé donné puisse être qualifié d'abusif, compte tenu de la jurisprudence du Tribunal fédéral rappelée ci-avant (cf. consid. 3.1.2). Dès lors que cette situation conflictuelle sur le lieu de travail était également due au comportement difficile de l'employé et que l'appelée, qui avait convoqué les intéressés pour tenter de désamorcer leur différend, avait ainsi pris les mesures que l'on pouvait attendre d'elle dans un tel cas, cette dernière n'aurait, en effet, pas abusé de son droit en donnant à l'appelant le congé au motif que la situation délétère régnant entre lui et son supérieur nuisait au travail en commun, ce que ses prestations de travail insatisfaisantes même dans une activité adaptée à ses limitations physiques démontraient sans doute possible. 3.2.3 Par surabondance de moyens, on relèvera encore que la jurisprudence du Tribunal fédéral rendue en lien avec les égards particuliers dont doit faire preuve un

- 25 - employeur qui entend licencier un employé à son service depuis de nombreuses années (cf. consid. 3.1.1 ci-dessus) n'est d'aucun secours à l'appelant - pour peu que l'on puisse considérer que près de onze ans de service auprès du même employeur remplisse la condition précitée -, dès lors que ces principes doivent de toute façon céder le pas lorsque, comme en l'espèce, les tâches confiées ne sont pas exécutées à satisfaction et qu'aucune autre occupation compatible avec les ressources de l'employeur ne peuvent être fournies à l'employé. De même, dès lors qu'il n'existe pas d'obligation générale de soumettre le licenciement à un contrôle de la proportionnalité, on ne saurait reprocher à l'appelée de n'avoir pas laissé à l'appelant plus de temps que les quelques semaines travaillées après la

reprise de son emploi pour faire ses preuves. Au demeurant, les tâches confiées ne nécessitaient en principe pas un temps d'adaptation supérieur à trois jours, selon l'expérience faite avec des auxiliaires sans expérience - ce qui n'était de loin pas le cas de l'appelant -, en sorte que le laps de temps accordé était largement suffisant pour décider de la qualité de ses performances. De plus, dès lors que ces dernières laissaient déjà à désirer avant son accident et que l'avertissement du 10 avril 2015 le mettait en garde sur les mesures plus strictes qui seraient prises à son encontre s'il ne parvenait pas à améliorer la qualité de son travail, l'appelée avait tous les éléments en mains pour juger des difficultés de son employé à progresser dans la qualité de son travail lorsqu'elle lui a signifié son congé.

3.2.4 Au regard de ces éléments, force est de constater, avec le premier juge, que c'est bien en raison de ses performances insuffisantes que l'appelée a décidé le 25 mars 2016 de se séparer de l'appelant et qu'elle s'est départie du contrat de travail dès le moment où elle a pu légalement le faire. Par conséquent, le motif avancé par elle dans sa lettre du 1er juin 2016 ne saurait être tenu pour fallacieux et le congé donné n'est pas abusif au sens de l'article 336 al. 1 let. a CO. Le grief de l'appelant ne peut donc qu'être rejeté là aussi. 4.

4.1 Vu le sort de l'appel, la répartition des frais de première instance est confirmée (art. 106 al. 1 CPC), tout comme le montant non contesté des frais de justice, par 3700 fr., et des dépens, fixés par le premier juge à 10 000 francs. Compte tenu des avances effectuées par chaque partie, à savoir 3378 fr. 50 par l'appelant et 336 fr. 45 par l'appelée, le premier nommé versera à cette dernière un montant de 321 fr. 50 à titre de remboursement d'avances.

- 26 - 4.2 En ce qui concerne la procédure d'appel, vu le sort du recours, les frais et dépens sont mis intégralement à la charge de l'appelant (art. 106 al. 3 CPC). L'émolument d'appel est calculé par référence au barème applicable en première instance, compte tenu d'un éventuel coefficient de réduction de 60 % au maximum (art. 19 LTar). Les critères de fixation des frais en première et en seconde instance sont identiques (cf. art. 13 al. 1 LTar). Compte tenu de l'ampleur moyenne de la cause, qui ne présentait pas de difficulté particulière, la situation financière des parties, les principes de la couverture des frais et de l'équivalence des prestations, l'émolument forfaitaire de décision (art. 95 al. 2 let. b CPC) - qui comprend également celui découlant de l'ordonnance du 28 octobre 2019 - est fixé à 1600 francs (art. 13 al. 1 et 2, 16 al. 1 et 19 LTar). Compte tenu des mêmes critères et de l'activité utilement déployée par l'avocat de l'appelée, qui a pris connaissance de l'écriture d'appel assortie d'une demande de restitution du délai de recours et a déposé une détermination sur cette question et sur le fond du litige, ses dépens sont arrêtés à 1900 fr., TVA et débours compris (art. 27, 29 al. 2, 32 al. 1 et 35 al. 1 let. a LTar).

E. 2.2.2

Encore faut-il, pour que de tels agissements et propos constituent un cas de mobbing, qu'ils aient eu pour effet d'isoler, de marginaliser, voire d'exclure la personne qui en a été victime de son lieu de travail. Or, cette hypothèse n'est pas démontrée, en l'espèce. Aucun des témoignages recueillis en procédure n'a fait état d'un comportement du supérieur hiérarchique de l'appelant constituant une déstabilisation de sa personne, allant jusqu'à son élimination. En particulier, les remarques écrites relatives à ses manquements professionnels et l'avertissement en lien avec ses prestations de travail n'étaient pas dépourvues de justification, comme il a été établi en faits, en sorte qu'ils n'étaient pas constitutifs d'abus. Ils n'ont, pour le surplus, pas conduit à la marginalisation de l'intéressé sur son lieu de travail, pas plus d'ailleurs que les propos déplacés de son supérieur

hiérarchique en lien, notamment, avec ses origines. On en veut pour preuve sa participation à la grillade organisée par l'appelée pour ses collaborateurs le 30 mai 2015, au cours de laquelle il s'est fait remarquer en traversant à pieds nus la barre transversale d'un but de football, ce qu'il n'aurait à l'évidence pas fait si le contexte professionnel pour le moins malsain décrit ci-dessus avait eu pour effet de l'isoler et de l'exclure professionnellement. Il est dès lors irrelevant que, parmi les collègues de l'appelant entendus en procédure, deux d'entre eux ont estimé que la fréquence des remarques dénigrantes pouvait relever du harcèlement psychologique, la compréhension commune de cette notion ne se confondant pas nécessairement avec sa signification juridique, seule définition qui compte lorsqu'il convient de s'assurer que les conditions de l'article 328 al. 1 CO sont remplies.

- 19 - Une éventuelle marginalisation de l'appelant durant le court laps de temps pendant lequel il a repris son travail après son accident n'a pas plus été établie. Il a en effet été retenu, en faits, que les très fortes pressions soi-disant subies par l'intéressé de la part de son supérieur hiérarchique durant cette période n'étaient en rien étayées au dossier, et que ce dernier n'alléguait nullement avoir encore eu à subir des propos dénigrants de la part de son chef après la reprise de son travail. Quant à la prétendue volonté de G _____ de se débarrasser de lui en raison de l'animosité qu'il lui manifestait, on verra, ci-après (cf. consid. 3.2.2 ci-dessous), qu'elle n'est pas démontrée, pas plus que l'aide que celui-ci aurait négligé de lui apporter dans ses nouvelles fonctions en faisant interdiction à ses collègues de lui porter assistance, laquelle est largement contrebalancée par celle que, selon ses propres aveux, lui ont prodigué deux autres responsables de l'appelée, en sorte qu'elle serait de toute façon impropre à démontrer sa mise à l'écart professionnelle. Enfin, s'il y a bien un certificat médical au dossier pour attester de la maladie de l'appelant à compter du 28 mars 2016, ce document, outre qu'il est muet sur la causalité de cette maladie, n'est en rien probant pour qualifier juridiquement les faits ressentis comme du mobbing. Il en va de même des allégués de l'appelant au sujet de la dépression subie après son licenciement, qui non seulement ne sont pas prouvés, mais qui ne suffisent pas, à eux seuls, à démontrer l'existence de propos et d'agissements hostiles ressortissant au harcèlement psychologique.

E. 2.2.3

En tout état de cause, les revendications de l'appelant se heurtent à deux autres obstacles. A supposer même que l'on doive retenir que le supérieur hiérarchique de l'appelant a eu un comportement contraire à l'article 328 CO, dont l'appelée devrait répondre au titre de l'article 101 CO, on ne saurait cependant reprocher à cette dernière d'avoir omis de prendre les mesures nécessaires pour protéger la personnalité de son employé. En effet, aussitôt informée des griefs de ce dernier envers l'assistant de direction, elle a, par l'entremise de son directeur, convoqué les intéressés séparément, avant de les réunir pour tenter d'aplanir leurs différends, ce qu'elle semble avoir réussi à faire, puisqu'ils se sont quittés sur une poignée de mains et que l'appelant, soit n'a pas allégué, soit n'a pas prouvé la persistance des comportements inadéquats imputés à son supérieur hiérarchique après cette rencontre. L'appelée elle-même n'a donc pas négligé son devoir général de protection envers l'appelant, en sorte qu'on ne saurait lui reprocher d'avoir enfreint l'article 328 CO.

- 20 - De plus, il est douteux, en l'occurrence, que les comportements incriminés aient revêtu une gravité objective suffisante pour justifier une indemnité pour tort moral, condition pourtant nécessaire au regard de l'article 49 CO. En particulier, les propos lourds et indélicats attribués à G _____ en lien avec les origines étrangères de l'appelé - échangés sous forme de gags, certes de mauvais goût, mais dont le caractère raciste n'a pas

été prouvé, l'intéressé lui-même estimant, lors de son audition, ne pas avoir été véritablement victime de propos de ce type -, s'ils ne sont guère acceptables de la part d'un supérieur hiérarchique, n'en constituent pas pour autant une humiliation spécialement sévère. Les collègues de travail de l'appelant, témoins de ces échanges, n'ont d'ailleurs pas jugé utile d'en informer la direction de l'appelée, ce qu'ils n'auraient très certainement pas manqué de faire si tel avait été le cas. Il n'en va pas différemment s'agissant du critère subjectif, condition également nécessaire en vertu de la disposition précitée. L'appelant, qui se contente de prétendre avoir été fortement marqué par ces remarques discriminatoires et dénigrantes, sans d'ailleurs apporter la moindre preuve de ses dires, ne s'attache nullement à démontrer que l'atteinte à sa personnalité a été ressentie par lui comme une souffrance morale suffisamment forte pour justifier qu'elle soit adoucie par le versement d'une somme d'argent.

E. 2.2.4

Il suit de ce qui précède que le refus du premier juge de condamner l'appelée pour violation de l'article 328 CO ne procède nullement d'une application erronée de cette disposition, en sorte que le grief de l'appelant ne peut qu'être rejeté. 3. Ce dernier soutient également que le licenciement qui lui a été signifié est basé sur des motifs qui ne sont pas dignes de protection au sens de l'article 336 CO. En substance et selon lui, ce congé serait motivé par l'animosité manifestée par son supérieur à son égard au travers des pressions psychologiques infligées, des insultes raciales prononcées et des manquements reprochés, ainsi que par les limitations physiques consécutives à son accident. 3.1 Chaque partie peut décider unilatéralement de mettre fin à un contrat de travail de durée indéterminée (art. 335 al. 1 CO). Ce droit est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). L'article 336 CO énonce une liste non exhaustive de cas de résiliation abusive, concrétisant l'interdiction générale de l'abus de droit (arrêt 4A_89/2021 du 30 avril 2021 consid. 3.1 et les arrêts cités). Est en particulier abusif le congé donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (art. 336

- 21 - al. 1 let. a CO). Cette disposition vise le congé discriminatoire, fondé par exemple sur la race, la nationalité, l'âge, l'homosexualité, les antécédents judiciaires ou encore la maladie ou la séropositivité (ATF 127 III 86 consid. 2.a). L'application de l'article 336 al. 1 let. a CO suppose donc que le congé ait été donné pour un motif inhérent à la personnalité de la personne congédiée et que ce motif n'ait pas de lien avec le rapport de travail, lequel a trait, essentiellement, à la correcte exécution de la prestation de travail et le respect du devoir de fidélité par l'employé (PERRENOUD, Commentaire romand, 3ème éd., 2021, n. 19 ad art. 336 CO). 3.1.1 Cette disposition protectrice ne s'applique pas lorsque le congé est donné pour cause de performances insuffisantes, quand bien même l'insuffisance résulterait de périodes nombreuses ou prolongées d'incapacité de travail. Si le congé donné à l'issue d'une période de protection contre le licenciement en temps inopportun (art. 336c al. 1 CO), en raison de la cause qui a justifié l'octroi de ladite période, est en principe abusif, tel n'est pas le cas de la résiliation des rapports de travail qui intervient après une période de protection accordée en raison d'une incapacité qui influe sur la capacité de travail de l'intéressé, à tout le moins lorsque l'employeur n'est pas responsable de l'empêchement de travailler (arrêts 4A_390/2021 du 1er février 2022 consid. 3.1.3 et 3.4.1 et 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.2 et les arrêts cités). Même si l'employeur doit faire preuve

d'égards particuliers envers un employé âgé ou à son service depuis de nombreuses années (cf. ATF 132 III 115 consid. 2.2), ces principes ne sauraient faire systématiquement obstacle au licenciement d'un tel travailleur, lorsque son rendement diminue à tel point qu'il n'est plus en mesure d'exécuter à satisfaction les tâches qui lui sont confiées, ni d'assumer une autre occupation compatible avec ses ressources (arrêt 4A_390/2021 déjà cité consid. 3.1.2 et les arrêts cités). Est par contre abusif, le licenciement prononcé en raison d'une baisse des prestations du travailleur lorsque celle-ci est consécutive à un harcèlement psychologique toléré par l'employeur en violation de l'article 328 CO (LEMPEN, Commentaire romand, 3ème éd., 2021, n. 39 ad art. 328 ; PERRENOUD, op. cit. n. 19 et n. 59 ad art. 336 CO et les arrêts cités en note de pied n. 128). 3.1.2 L'article 336 al. 1 let. a CO ne s'applique pas non plus lorsque le travailleur présente des manquements ou des défauts de caractère qui nuisent au travail en commun, sans qu'il y ait à se demander si de telles caractéristiques constituent ou non une "raison inhérente à la personnalité" au sens de l'article 336 al. 1 let. a CO. Ainsi, s'il est établi qu'une situation conflictuelle sur le lieu du travail, due au caractère difficile d'un employé, nuit notablement au travail en commun dans l'entreprise, le congé donné à ce

- 22 - travailleur n'est pas abusif, à condition toutefois que l'employeur ait pris toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit. Cette exigence repose sur le devoir de l'employeur de protéger et de respecter, dans les rapports de travail, la personnalité de ses travailleurs. L'abus réside alors dans le fait que l'employeur exploite la propre violation de ses devoirs contractuels (arrêt 4A_390/2021 déjà cité consid. 3.1.1 et les arrêts cités). 3.1.3 Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (arrêt 4A_89/2021 précité consid. 3.1). En cas de pluralité de motifs, le congé est abusif si sa cause décisive réside dans un motif qui n'est pas digne de protection. Lorsqu'il apparaît que tel est le cas, il appartient alors à l'employeur qui souhaite lever le caractère illicite de la résiliation de prouver que celle-ci serait intervenue même en l'absence de motif illicite (arrêt 4A_437/2015 précité consid. 2.2.3 et les arrêts cités). La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité (art. 336a al. 1 CO). Celle-ci est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances. Toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 336a al. 2 CO). 3.1.4 Il n'existe pas d'obligation générale en droit privé de soumettre le licenciement envisagé à un contrôle de proportionnalité, dans le sens où des mesures moins incisives devraient toujours être prises avant un licenciement (arrêt 4A_44/2021 du 2 juin 2021 c. 4.3.2 et les références citées). 3.2 En l'espèce, le motif de résiliation des rapports de travail avancé par l'appelée dans la lettre du 1er juin 2016 concerne les performances insuffisantes de l'appelant, malgré les aménagements apportés à son poste de travail pour tenir compte des limitations physiques découlant de son accident. 3.2.1 Ce motif est réel, contrairement à ce que soutient l'appelant. En effet, il ressort des faits, tels que circonscrits, que ses supérieurs, dont G _____, ont fait tout ce qui était en leur pouvoir pour permettre son retour au travail, mais que leurs efforts se sont heurtés à la mauvaise volonté de l'intéressé, qui n'y a pas mis l'énergie et la bonne volonté indispensables à la réussite de l'opération de reconversion professionnelle nécessitée par les limitations physiques consécutives à son accident. Celui-ci, focalisé qu'il était sur son ancien travail de concierge, fonction qu'il ne pouvait cependant plus exercer en raison de la nature de ses lésions - preuve en est l'essai avorté des 21 et 22 décembre 2015 - et contrarié de devoir embrasser la nouvelle activité de "line feeder", pourtant plus en adéquation à son état de santé, n'a pas fait les efforts d'adaptation

- 23 - attendus et la qualité de son travail s'en est ressentie. Il n'a, selon tous les responsables de l'appelée entendus en procédure, pas exécuté correctement sa prestation de travail et n'a, par conséquent, pas donné satisfaction à son employeur, qui n'avait aucun autre poste adapté à lui proposer. L'appelant ne saurait valablement se plaindre de ce que son contrat de travail a été modifié unilatéralement, ce dernier accordant expressément la possibilité à l'appelée de lui attribuer d'autres tâches que celles convenues, lorsque, comme en l'espèce, les circonstances, telle une maladie à laquelle il convient d'associer un accident, l'exigeaient. Il ne saurait pas plus se retrancher derrière le fait que cette nouvelle activité n'était guère motivante, puisque, selon ses supérieurs, elle était plus intéressante et plus valorisante que celle de concierge, car moins limitée et nécessitant une plus grande implication dans le fonctionnement de l'entreprise. De même, il ne peut se prévaloir de ce que le temps ne lui a pas été donné de faire ses preuves, puisque ses nouvelles tâches, qualifiées de basiques, pouvaient être assumées à satisfaction après deux à trois jours seulement par des auxiliaires engagés à la saison. Enfin, comme déjà relevé, l'appelant ne peut rien tirer de ce que non seulement aucune formation spécifique ne lui a été prodiguée, mais que, de plus, G _____ aurait empêché ses collègues de l'aider, puisque, selon ses propres dires, l'assistance en question lui a été apportée par ses supérieurs. D'une manière plus générale, il ne peut se prévaloir de ce que la mauvaise qualité de ses prestations serait la conséquence d'un harcèlement psychologique toléré par l'appelée, l'appelant ayant, on l'a vu, échoué à démontrer l'existence d'un tel harcèlement, notamment lors de la reprise de son travail (cf. consid.

E. 5

décembre 2016 consid. 5.3 et l'arrêt cité). Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut éventuellement admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents. Il sied cependant de garder à l'esprit que le mobbing peut n'être qu'imaginaire et qu'il peut même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques ou mesures pourtant justifiées (arrêt 4A_128/2007 du

E. 9

juillet 2007 consid. 2.1 et les arrêts cités).

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