

# **VS\_GERICHTE C1 20 307 vom 22. Juni 2023**

VS Kantonsgericht, 2023-06-22, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs\\_gerichte\\_C1\\_20\\_307](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs_gerichte_C1_20_307)

FR: VS\_GERICHTE C1 20 307 du 22 juin 2023

IT: VS\_GERICHTE C1 20 307 del 22 giugno 2023

## **Regeste**

Par arrêt du 22 juin 2023 (5A\_537/2011), le Tribunal fédéral a rejeté le recours constitutionnel subsidiaire interjeté par X\_ contre ce jugement. C1 20 307 JUGEMENT DU 24 JANVIER 2023 Cour civile II Composition : Christian Zuber, président ; Bertrand Dayer et Béatrice Neyroud, juges ; Yves Burnier, greffier en la cause X \_\_\_\_\_, demandeur et appelant, représenté par Maître Michel De Palma, avocat à Sion contre Y \_\_\_\_\_ SA, de siège à A \_\_\_\_\_, défenderesse et appelée, représentée par Maître Luke H. Gillon, avocat à Fribourg (contrat de travail ; résiliation ordinaire) appel contre le jugement de la juge I des districts d'Hérens et Conthey du 10 novembre 2020 (HCO C1 19 5)

## **Erwägungen**

### **E. 6.1**

Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. 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 unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO ; ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; 132 III 115 consid. 2.1 ; 131 III 535 consid. 4.1). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive.

- 17 -

### **E. 6.2.1**

Est notamment 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 al. 1 let. a CO). La maladie est une raison inhérente à la personnalité au sens de cette disposition. Toutefois, si elle porte atteinte à la capacité de travail, la maladie n'est pas considérée comme une cause abusive de résiliation. Ainsi, la résiliation des rapports de travail en raison d'une incapacité prolongée perdurant au-delà du délai de protection de l'art. 336c CO n'est pas abusive, à moins notamment que l'incapacité ne trouve sa cause dans une violation de ses obligations par l'employeur (arrêt 4A\_215/2022 du 23 août 2022 consid. 4.1 et les réf. citées).

### **E. 6.2.2**

Une fois le délai de protection contre les congés donnés en temps inopportun écoulé (art. 336c al. 1 let. b CO), il est admissible pour l'employeur de licencier un travailleur en raison d'une maladie entravant le rendement de celui-ci (arrêts 4A\_300/2022 du 4 août 2022 consid. 2.1.2 et la réf. citée ; 4A\_390/2021 du 1er février 2022 consid. 3.1). Le congé donné

pour cause de performances insuffisantes n'est pas abusif, quand bien même l'insuffisance résulterait de périodes nombreuses ou prolongées d'incapacité de travail (PERRENOUD, Commentaire romand, 3e éd., 2021, n. 19 ad art. 336 CO et l'arrêt cité).

### **E. 6.2.3**

Le droit des obligations ne prévoit pas d'obligation d'entendre l'autre partie avant de prononcer un licenciement ou de la mettre en garde au préalable. En droit privé, il n'existe pas non plus d'obligation générale 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 consid. 4.3.2 et les réf. citées).

### **E. 6.3.1**

La liste de l'art. 336 CO n'est pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances. Il faut cependant que ces situations apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés par la loi (ATF 136 III 513 consid. 2.3). 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

- 18 - III 115 consid. 2.4). En revanche, un comportement qui ne serait simplement pas convenable ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas. Il n'appartient pas à l'ordre juridique de sanctionner une attitude seulement incorrecte (ATF 132 III 115 consid. 2.3).

### **E. 6.3.2**

La protection de la personnalité du travailleur et la prohibition des comportements contradictoires n'interdisent pas à l'employeur de changer d'avis. Il a ainsi été jugé que le fait, pour l'employeur, d'avoir affirmé à son collaborateur qu'il ne serait pas licencié et de lui notifier son congé une semaine plus tard est un comportement qui n'est certes pas correct, mais qui ne rend pas, à lui seul, le congé abusif (ATF 131 III 535 consid. 4.2).

### **E. 6.3.3**

Une violation grossière du contrat, par exemple une atteinte grave au droit de la personnalité dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître le congé comme abusif (arrêt 4A\_564/2008 du 26 mai 2009 consid. 2.1). Il a été ainsi jugé que donne un congé abusif l'employeur qui, pour se soustraire à ses obligations découlant d'un plan social, invoque un motif de licenciement fallacieux, notamment en alléguant de mauvaise foi et de manière dévalorisante des manquements professionnels (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4e éd., 2019, p. 813 et l'arrêt cité). En revanche, selon le Tribunal fédéral, ne rend pas le congé abusif le seul fait que, lors de l'entretien de licenciement, l'employeur énonce des motifs portant atteinte à l'honneur personnel et professionnel du travailleur, par exemple en lui reprochant d'avoir agi déloyalement et divulgué des secrets d'affaires ; seules des circonstances aggravantes, telles que la communication à des tiers de déclarations attentatoires à la personnalité, sont susceptibles de rendre l'atteinte suffisamment grave pour que le licenciement soit abusif (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 817 et l'arrêt cité).

### **E. 6.3.4**

D'une manière générale, il peut y avoir abus de droit au sens de l'art. 2 CC en cas d'importante disproportion entre les intérêts en présence, en particulier lorsque la disposition légale qui doit être interprétée vise une certaine proportionnalité. Il en va ainsi de l'art. 336 CO dans la mesure où il s'agit, pour la résiliation abusive du contrat individuel de travail, d'une restriction légale à la liberté contractuelle dans le but de protéger l'intérêt de l'autre partie au maintien du contrat. L'idée au premier plan est celle de la protection sociale du travailleur contre une résiliation injustifiée des rapports de travail. L'exercice du droit de résilier, qui existe en soi, est limité lorsque la résiliation conduirait à une disproportion des intérêts qui serait socialement choquante (ATF 132 III 115 consid. 2.4). Un licenciement pour simple motif de convenance personnelle peut dès lors être qualifié d'abusif (ATF 131 III 535 consid. 4.2). Le Tribunal fédéral a admis que l'employeur avait agi de manière abusive en licenciant un travailleur, quelques mois

- 19 - avant sa retraite, après 44 années de bons et loyaux services, alors que le fonctionnement de l'entreprise ne commandait pas une telle mesure et qu'une solution socialement plus supportable pour l'intéressé n'avait pas été recherchée (ATF 132 III 115 consid. 5). En revanche, les juges de Mon-Repos ont estimé que l'on ne pouvait reprocher à l'employeur d'avoir congédié un collaborateur âgé de 55 ans et neuf mois au moment de son licenciement, qui avait travaillé durant 27 ans pour différentes sociétés du même groupe et n'avait suscité aucune critique avant son dernier engagement ; l'intéressé n'était en effet pas parvenu à répondre aux exigences de son poste, avait été muté, à sa demande, à un autre poste qui répondait à ses qualifications initiales, mais où ses prestations avaient continué à se révéler insuffisantes, s'agissant de la qualité du travail fourni ; son employeur n'avait pas manqué d'égard en se séparant de lui à la première occasion, mais avait tenté de le replacer à un poste en adéquation avec ses capacités ; dans ces circonstances, l'on ne pouvait exiger de l'employeur qu'il garde à son service un collaborateur qui n'était plus employable à un poste ou à un autre ; peu importait que le travail de celui-ci n'ait suscité aucune critique avant son dernier engagement, le motif de la résiliation résidant précisément dans la détérioration de la qualité de ses prestations à compter de ce moment (arrêt 4A\_419/2007 du 29 janvier 2008 consid. 2.6). Le Tribunal fédéral a précisé que les conséquences économiques - qui peuvent aggraver les conséquences de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur - du licenciement font partie des circonstances à examiner dans le cadre de la fixation de l'indemnité pour licenciement abusif, mais n'apparaissent pas en tant que telles comme un critère susceptible de fonder le caractère abusif du licenciement. Dans ce contexte, il faut toutefois examiner si l'on peut considérer qu'il existe une disproportion des intérêts en présence, pouvant faire apparaître le congé comme abusif. A cet égard, s'il est vrai qu'un licenciement entraîne inéluctablement une péjoration de la situation économique du travailleur, cette circonstance ne saurait à elle seule - sous le couvert de la protection sociale de l'employé - être déterminante, mais est susceptible de prévaloir lorsque le congé n'a pas de portée propre pour l'employeur (arrêt 4A\_390/2021 du 1<sup>e</sup> février 2022 consid. 3.1.5). Or, dans le cas l'espèce, l'on ne pouvait pas attendre d'un employeur, fût-il partie d'un important groupe économique, qu'il garde à son service un collaborateur dont les prestations ne satisfaisaient plus aux exigences requises, que ce soit tant pour le poste pour lequel il avait été spécifiquement engagé que pour celui auquel il avait été déplacé à sa demande. Il n'existait donc pas une disproportion des intérêts en présence susceptible de faire apparaître le congé comme abusif (arrêt 4A\_419/2007 précité consid. 2.7).

### **E. 6.3.5**

Dans une affaire neuchâteloise, le Tribunal fédéral a admis le caractère abusif du licenciement d'un travailleur, ayant plus de dix années d'ancienneté et qui se trouvait à une année environ de l'âge de la retraite ; bien que souffrant d'un manque de motivation, il avait continué à fournir, comme par le passé, un travail correspondant aux attentes de son employeur, c'est-à-dire suffisant ; deux mois après avoir fait l'objet d'une évaluation plus ou moins satisfaisante, il avait reçu son congé (arrêt 4A\_558/2012 du 18 février 2013 consid. 2).

### **E. 6.3.6**

Les juges de Mon-Repos ont également qualifié d'abusif le licenciement d'un directeur en raison de prétendus manquements professionnels, lesquels n'étaient pas avérés ; ils ont confirmé l'appréciation de la juridiction cantonale selon laquelle le licenciement était intervenu pour de purs motifs de convenance personnelle, l'employeur ayant en outre manifesté, avant la fin des rapports de travail, sa volonté de se débarrasser à tout prix de son collaborateur (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 820 et l'arrêt cité).

### **E. 6.4**

Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (ATF 136 III 513 consid. 2.3). Il doit en outre 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 l'employeur de résilier le contrat. Déterminer quels sont les véritables motifs d'une résiliation est une question de fait. De même, l'incidence respective des divers motifs de résiliation en concours est une question qui relève de la causalité naturelle, et par conséquent du fait (arrêts 4A\_215/2022 du 23 août 2022 consid. 4.1). En vertu de l'art. 8 CC, la partie congédiée doit prouver le caractère abusif du congé. En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y 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 (arrêts 4A\_300/2022 du 4 août 2022 consid. 2.1.3 ; 4A\_266/2020 du 23 septembre 2020 consid. 3.1).

### **E. 6.5**

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 ;

- 21 - toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 336a al. 2 CO) Aux termes de l'art. 336b CO, la partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les art. 336 et 336a CO doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé (al. 1). Si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption (al. 2).

### E. 7.1

En l'espèce, il a été retenu en fait que le demandeur n'a que partiellement atteint les objectifs fixés par la défenderesse en 2014 (85%), 2015 (90%) et pour la période de janvier à avril 2016 (85%). En particulier, les objectifs de 190 « WTW » et de cinq nouveaux clients par mois n'ont pas été réalisés au cours de plusieurs quadrimestres, alors que celui de cinq conventions de marchandises par mois ne l'a jamais été. Le demandeur n'a pas non plus été en mesure d'atteindre tous les objectifs personnels qui lui ont été fixés par son responsable hiérarchique D \_\_\_\_\_. Ces résultats insuffisants ont occasionné une baisse de son chiffre d'affaires de près de 3% en 2015. Contrairement à ce que prétend l'appelant, la défenderesse ne l'a pas licencié « sans lui laisser aucune possibilité de se rattraper l'année suivante ». Elle a, au contraire, mis en œuvre, dès le mois de février 2016, un plan d'action et de mesures spécifiques afin de l'accompagner dans son travail et de le remettre à niveau, ce qu'elle n'était au demeurant pas contrainte de faire (cf., supra, consid. 6.2.3). Or l'intéressé n'a pas réussi à remplir tous les objectifs qui lui ont été assignés, notamment de cinq conventions de marchandises et de cinq nouveaux clients par mois, et ce malgré le suivi personnalisé dont il a bénéficié de la part de son supérieur hiérarchique à raison de deux demi-journées par semaine. L'on ne saurait considérer, au vu de ces éléments, que le motif de résiliation (les mauvais résultats du demandeur) était « mensonger » et « doit être cherché ailleurs ». Il n'est en outre pas établi que l'intéressé, âgé de 51 ans et bénéficiant de moins de dix années d'ancienneté dans l'entreprise à la date de son licenciement, aurait été plus mal traité que d'autres account managers œuvrant pour la défenderesse. Celle-ci n'avait de plus pas l'obligation de le mettre préalablement en garde ou de lui fixer un « ultimatum » avant de le congédier (cf., supra, consid. 6.2.3). Il sied qu'il en soit de relever que

- 22 - le demandeur ne pouvait qu'être conscient de l'insuffisance de ses résultats, compte tenu des évaluations qui lui ont été communiquées lors de l'entretien de développement du 5 février 2016 et des objectifs qui lui ont été fixés lors des entretiens des 14 avril et

### E. 7.2

Il n'est ensuite pas contestable que la défenderesse a convoqué le demandeur à l'entretien du 20 septembre 2016 dans le but de lui signifier son congé (B \_\_\_\_\_, r ad q 175). Cette manière de procéder que l'on peut, à l'instar de la première juge, qualifier de cavalière ne suffit pas à rendre abusive la résiliation des rapports de travail, dès lors qu'il n'est en particulier pas établi qu'elle serait intervenue « pour des motifs de convenance personnelle afin de permettre à F \_\_\_\_\_ de revenir ». Celui-ci a en effet été engagé (dans un premier temps) pour une durée déterminée, à savoir du 15 juillet au 31 décembre 2016, et en tant que « responsable pour les régions Valais / Vaud / Fribourg », ce qui contredit déjà l'affirmation du demandeur - dont l'activité était limitée au seul canton du Valais -, selon laquelle la défenderesse l'a congédié « pour donner sa place à M. F \_\_\_\_\_ ». L'on ne saurait en soi faire grief à celle-ci d'avoir pallié l'absence du demandeur, qui était alors malade depuis plus d'un mois, et les conséquences économiques qui en découlaient en recrutant un remplaçant, quand bien même l'été serait la « période creuse pour les vendeurs » (E \_\_\_\_\_ r ad q 67) et que, lors de ses absences passées pour cause de maladie, elle n'aurait pas « jug[é] utile » de le faire - ce qui n'est du reste pas démontré. Enfin, l'intéressé n'était pas en charge du « découpage » des régions (pce no 16 p. 64), de sorte que l'on ne voit pas pourquoi il eût nécessairement incombé à son employeur de l'informer de l'engagement de F \_\_\_\_\_, même si celui-ci pouvait avoir un « impact sur son activité

». Qualifier, pour ce seul motif, cette abstention de la défenderesse de « très sournoise » apparaît dès lors pour le moins excessif.

### **E. 7.3**

Pour le surplus, l'appelant ne prétend pas que l'atteinte à sa capacité de travail aurait trouvé sa cause dans la violation de ses obligations par la défenderesse. En définitive, c'est à bon droit que la première magistrate a considéré que le demandeur avait « échoué à apporter la preuve du caractère abusif du congé par ailleurs valablement notifié (art. 8 CC) » et que la demande devait ainsi être rejetée. Il s'ensuit le rejet pur et simple de l'appel.

- 23 - 8. 8.1 Il n'y a pas lieu de rediscuter la répartition, non plus que la quotité - non contestée - des frais de première instance. Le jugement entrepris est donc intégralement confirmé (art. 318 al. 1 let. a CPC). 8.2 Les frais de seconde instance doivent être supportés par l'appelant (art. 106 al. 1 CPC). 8.2.1 Au vu de la valeur litigieuse (71'057 fr. 40), de l'ampleur de la cause, de son degré usuel de difficulté, de l'absence de débours, ainsi que des principes de la couverture des frais et de l'équivalence des prestations (art. 13 al. 1 et 2 LTar), l'émolument forfaitaire de décision (art. 95 al. 2 let. b CPC) est arrêté à 4000 fr. (art. 16 al. 1 et 19 LTar). 8.2.2 Compte tenu des mêmes critères et de l'activité utilement exercée ceans par le mandataire de l'appelée, qui s'est déterminé sur l'appel par une écriture circonstanciée de 40 pages, l'appelant lui versera 4600 fr., débours et TVA inclus, à titre de dépens (art. 95 al. 3 let. a-b CPC ; art. 27, 29 al. 1, 32 al. 1 et 35 al. 1 let. a LTar). Par ces motifs,

- 24 - Prononce

1. L'appel est rejeté. 2. La demande est rejetée. 3. Les frais judiciaires de première instance (6500 fr.) et de la procédure d'appel (4000 fr.) sont mis à la charge de X \_\_\_\_\_. 4. X \_\_\_\_\_ versera à Y \_\_\_\_\_ SA une indemnité de 15'100 fr. à titre de dépens pour l'ensemble de la procédure. Sion, le 24 janvier 2023

### **E. 9**

juin 2016. Le simple fait que la défenderesse l'a libéré de son obligation de travailler ne permet pas davantage de tenir son licenciement pour abusif (cf. arrêt 4A\_280/2017 du 7 septembre 2017 consid. 4.4.2).

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