



Licenciement abusif: analyse de la jurisprudence récente du Tribunal fédéral (partie 2 sur 2)

En 2020, le Tribunal fédéral a été amené à trancher sur le fond plus de cent quarante litiges relatifs au licenciement abusif. Après avoir examiné une première série de décisions dans la précédente Newsletter, nous nous penchons ici sur une deuxième sélection d'arrêts ayant retenu notre attention et pour lesquels nous vous proposons un résumé de la cause, ainsi qu'un bref commentaire.

■ Par Jean-Lou Maury et Michaël Geiger, avocats, Morges/Christchurch (NZ)

TF, arrêt 4A_266/2020 du 23 septembre 2020

Faits:

B. (l'employée) a été engagée le 7 janvier 1986 par A. (l'employeuse), une association gérant une boutique de vêtements neufs et de seconde main, en qualité de responsable de la boutique. B. travaillait sous la responsabilité du directeur de l'association.

En janvier 2002, C. a été nommé directeur de l'association. Depuis lors, le magasin a été complètement transformé et modernisé et des collaborateurs ont été engagés. Durant le premier semestre de l'année 2010, C. a exigé un étiquetage des habits à vendre. B. l'a rendu attentif au fait que cet étiquetage, déjà pratiqué sans succès par le passé, était susceptible d'influencer négativement le chiffre d'affaires. Malgré tout, l'étiquetage a bien été mis en place.

Le 2 août 2010, B. a fait part à C. de l'importante baisse du chiffre d'affaires de juillet 2010 par rapport à juillet 2009. Le même jour, C. a demandé à B. de fournir par écrit des explications au sujet de cette diminution ainsi que des solutions pour y remédier. Le 3 août 2010, B. a remis un rapport manuscrit relevant divers éléments, en ajoutant n'avoir pas de solutions concrètes vu que ses compétences semblaient remises en cause et qu'elle ne pouvait plus travailler comme les années précédentes. Elle a toutefois précisé être ouverte à toute nouvelle suggestion.

Le 5 août 2010, C. a eu un entretien avec F., le président de l'association, pour lui demander de prendre position en sa faveur contre B.

en confirmant les reproches qu'il adressait à cette dernière. F. a refusé, relevant que B. donnait entière satisfaction depuis plus de 23 ans.

Le 8 juin 2011, une séance a réuni C., B. et d'autres collaboratrices de l'association. Selon un compte rendu de cette séance, non signé par B., divers reproches avaient été adressés à cette dernière. Ce compte rendu a été remis à B. le 20 juin 2011, à son retour d'une semaine de vacances. B. s'est trouvée en incapacité de travail depuis le 21 juin 2011.

Le 29 juin 2011, une séance a eu lieu entre C. et plusieurs membres du comité, à la suite de laquelle l'association a mandaté un avocat afin qu'il «rencontre tout de suite» B. et qu'il prenne «les mesures pour qu'elle cesse son travail, s'il faut en la licenciant».

Par lettre du 11 janvier 2012, l'association a licencié B. avec effet au 30 avril 2012, motivant cette décision par le «non-respect de directives institutionnelles et pour n'avoir pas créé de climat de travail propice à la collaboration avec ses subordonnées et des collaboratrices de l'association».

Droit:

Le Tribunal fédéral rappelle que la liste des motifs de congé abusif contenue à l'art. 336 CO n'est pas exhaustive et qu'un congé peut donc se révéler abusif dans d'autres situations que celles énoncées par la loi. Ainsi, le caractère abusif du congé peut résider dans le motif répréhensible qui le sous-tend, dans la manière dont il est donné, dans la disproportion évidente des intérêts en présence,

ou encore dans l'utilisation d'une institution juridique de façon contraire à son but. Un licenciement pourra être abusif si l'employeur exploite sa propre violation du devoir imposé par l'art. 328 CO de protéger la personnalité du travailleur, par exemple en omettant de prendre les mesures adéquates pour désamorcer un conflit entre collègues avant de licencier un des employés concernés. Un licenciement peut également être tenu pour abusif lorsqu'il répond à un motif de simple convenance personnelle de l'employeur.

Espèce:

Confirmant le raisonnement de la cour cantonale, les juges de Mon-Repos ont considéré que les motifs du licenciement invoqués par l'employeur n'étaient que des prétextes, celui-ci étant en réalité donné pour des motifs relevant de la convenance personnelle du directeur.

D'une part, il n'a pas été établi que B. avait violé des directives institutionnelles. Celle-ci s'était en effet pliée à l'injonction de C. de procéder à l'étiquetage des vêtements et aucune autre directive ne ressortait du dossier. Quand bien même B. aurait tenté de s'opposer à cette injonction, ce qui n'était pas démontré, elle aurait été légitimée à le faire, en sa qualité de responsable de la boutique et en raison de son expérience de près de 25 ans, ainsi qu'au vu de la baisse du chiffre d'affaires constatée. Au demeurant, C. n'avait jamais adressé la moindre remontrance à B. au sujet de la qualité de son travail avant la séance du 8 juin 2011.

D'autre part, s'il était établi qu'un conflit existait entre B. et ses anciennes collègues de la boutique, il appartenait à l'employeuse de prendre les mesures adéquates pour tenter de le résoudre, ce qu'elle n'avait pas fait avant la séance du 8 juin 2011. Or si le directeur avait exigé à cette occasion de B. qu'elle change sa manière de travailler, il avait admis avoir pris la décision de la licencier une semaine plus tard, au moment où elle avait repris son activité après ses vacances, ce qui était totalement contradictoire. D'ailleurs, le directeur avait déjà envisagé de licencier B. le 5 août 2010, vu qu'il avait sollicité du président du comité qu'il prenne position en sa faveur contre l'employée. Il sied encore



de relever que le compte rendu de la séance du 8 juin 2011 ne prouvait pas les reproches qu'il contenait, vu notamment son absence de signature par B.

Enfin, a également été pris en compte dans l'examen global de la situation le fait que B. avait été congédiée après plus de 26 années d'activité et à moins de deux ans et demi de l'âge légal de la retraite.

Son licenciement ayant été considéré comme abusif, B. s'est vue octroyer une indemnité d'un montant de CHF 30 000.-, correspondant à environ 4,5 mois de salaire (étant précisé qu'elle avait limité ses conclusions à ce montant dans le cadre de la procédure).

Commentaire:

Cet arrêt du Tribunal fédéral met en évidence l'importance pour l'employeur de donner des directives et des instructions claires à ses employés, respectivement de les formaliser d'une manière ou d'une autre (courrier, e-mail, affiche, etc.). L'employeur serait bien inspiré de documenter le non-respect de ces injonctions et sa communication à l'employé (procès-verbal ou entretien d'évaluation signé, avertissement adressé par courrier recommandé, etc.) afin de pouvoir s'en prévaloir dans le cadre d'une éventuelle procédure judiciaire. A défaut, le tribunal saisi risque de considérer que les motifs allégués du licenciement ne sont pas établis et que celui-ci résulte d'une simple convenance personnelle de l'employeur, ce qui constitue un motif abusif. L'employeur ne doit pas non plus perdre de vue qu'un employé peut disposer, suivant les circonstances et la position hiérarchique occupée, d'un droit de critiquer ses instructions si le but visé est constructif.

En outre, cette affaire illustre l'inutilité pour l'employeur de mener pour la forme uniquement des entretiens au sujet des prestations de l'employé ou de son comportement. Il est en effet contradictoire d'adresser des reproches à un employé et de lui demander de s'améliorer si la décision de se séparer de lui est déjà prise ou si un délai suffisant ne lui est pas accordé pour remédier aux reproches formulés, de sorte que l'employeur ne pourra se prévaloir des entretiens menés dans ces circonstances.

TF, arrêt 4A_126/2020 du 30 octobre 2020

Faits:

A. (l'employé) a été engagé par B. (l'employeuse) en qualité d'agent d'escorte auxiliaire à l'aéroport de Genève. Lors des relations de travail et à trois reprises, A. a fait acte de candidature pour des postes vacants au sein de B. Dans ce cadre, des rapports d'évaluation des compétences de A. ont été établis, lesquels ont notamment fait état de «manque de respect envers ses collègues et sups [supérieurs], esprit négatif et difficile pour lui d'accepter l'autorité.» et que «l'employé a un «esprit d'équipe insuffisant» et qu'il critique tant ses collègues que ses supérieurs, dont il n'accepte pas les remarques». Un certificat de travail intermédiaire a également été établi, dont le contenu était positif, notamment s'agissant des rapports de travail de A. avec ses collègues, ses supérieurs et la clientèle, ainsi que ses compétences professionnelles et sa gestion du stress. A. n'a pas été retenu pour les divers postes mis au concours, au motif que «son attitude critique, [...] sa manière de s'adresser à certains de ses collègues ainsi qu'à ses supérieurs et [...] son refus de respecter à plusieurs reprises les directives de ces derniers; la qualité de son travail et ses compétences n'étaient pas remises en cause, mais son comportement devait s'améliorer».

Par la suite, plusieurs incidents ont (encore) émaillé la relation de travail, soit en particulier le refus de A. d'effectuer certaines tâches confiées et de respecter certaines instructions, mais également sa suggestion à l'un de ses collègues de ne pas respecter les consignes de l'employeur. Au vu de ces éléments, ainsi que des griefs contenus dans les rapports d'évaluation (absence d'esprit d'équipe et attitude critique tant envers ses collègues que ses supérieurs), B. a résilié le contrat de travail de A.

Droit:

Notre Haute Cour rappelle que le droit suisse prévoit la liberté de résiliation, ce qui signifie qu'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. Est également relevé que pour pouvoir examiner si la



résiliation ordinaire est abusive ou non (art. 336 CO), il faut déterminer quel est le motif de congé invoqué par la partie qui a résilié.

Espèce:

Le Tribunal fédéral a rejeté le recours du travailleur, en faisant sienne l'argumentation de la Cour cantonale. Il relève que c'est à bon droit que les juges de deuxième instance ont (i) retenu que les motifs du licenciement invoqués par B. (difficultés avec l'autorité et attitude d'opposition de A.) ont été réels, ceux-ci ayant été corroborés par divers témoignages, courriels internes, rapports d'évaluation et une note d'entretien, et (ii) rejeté les prétentions de A. en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif.



Bien que A. puisse se targuer d'être au bénéfice d'un certificat de travail intermédiaire positif – les prestations de travail ayant été qualifiées de très bonnes et aucun problème de comportement n'ayant été relevé –, «[c]es éléments ne sauraient toutefois faire apparaître comme arbitraire l'appréciation des preuves au terme de laquelle la cour cantonale a tenu pour établis les motifs de licenciement invoqués par [employeur]». Ainsi, le licenciement prononcé par B. à l'endroit de A. n'est pas abusif, étant donné qu'il a reposé sur des motifs réels et valables.

Commentaire:

Cet arrêt est intéressant à plusieurs égards. Premièrement, le Tribunal fédéral mentionne

le principe de la liberté de résiliation des parties. Ce rappel n'est à notre sens pas anodin, étant donné qu'en pratique, un certain nombre d'employés congédiés, respectivement leurs conseils, tendent à «oublier» qu'ils ne bénéficient pas d'un droit à ce que leur contrat de travail ne soit pas résilié. En effet, le grief du licenciement abusif est très régulièrement et vainement utilisé par les plaideurs pour tenter de remettre en cause un congé vécu comme injustifié, alors que les tribunaux n'ont pas pour tâche de juger l'opportunité de la décision de l'employeur, mais uniquement de sanctionner les cas relevant de l'abus de droit. Cela étant, nous relevons qu'au vu de l'évolution de la jurisprudence relative au licenciement abusif, le principe de la

liberté contractuelle, respectivement celui de la liberté de résiliation, n'est pas (plus) absolu.

En effet, il existe désormais une tendance à ce qu'un licenciement doive reposer sur un motif légitime et avoir été notifié avec égards, à défaut de quoi il risque d'être qualifié d'abusif. Il découle de ce qui précède qu'un employeur est valablement en droit de licencier un travailleur fournissant une prestation de travail de bonne qualité, si d'autres aspects de la collaboration ne donnent pas satisfaction, tels que le comportement ou les rapports entretenus avec les collègues.

Deuxièmement, il est primordial pour tout employeur de mener périodiquement des entretiens d'évaluation des travailleurs, en particulier pour ceux ne donnant pas entièrement satisfaction (qualité de la prestation de travail) et ceux présentant des difficultés relationnelles (comportement). De plus, il est vivement recommandé de bien documenter (par écrit) toutes les entrevues et de faire signer les procès-verbaux d'entretien par le travailleur. Ces documents sont, comme relevé dans le présent arrêt, de véritables moyens de preuve permettant de justifier les motifs invoqués à l'appui d'un licenciement, respectivement de démontrer l'absence d'un cas de licenciement abusif (à savoir contrer l'invocation d'un certificat de travail intermédiaire positif).

AUTEURS



Jean-Lou Maury est avocat inscrit au barreau du Canton de Vaud. Il est également chargé de cours en droit du travail au sein de l'Association vaudoise des employés en assurances sociales.



Michaël Geiger est chargé de cours en droit du travail dans le cadre du brevet fédéral de spécialiste en assurances sociales, président de l'Association QuidJuris et ancien greffier ad hoc au Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne.