

Licencié pour son caractère... abusif? Pas forcément!

L'œil du pro

Marianne Favre Moreillon
Directrice
DroitActif



Septembre 2005, un premier entretien avec le directeur se passe mal. Suite à cet entretien, un premier avertissement est donné par écrit à l'employé. Il lui est demandé d'adapter son comportement jugé inadmissible. En effet, de nombreux témoignages de collaborateurs et de clients font état du caractère difficile de l'employé et de sa mauvaise répercussion sur le climat de l'entreprise. Certains collègues ont même qualifié son tempérament d'intempestif, voire irritabile. Il a également été reproché au

collaborateur d'être en conflit avec ses collègues et de s'emporter facilement. De plus, le collaborateur manque de courtoisie envers la clientèle et son caractère est incompatible avec un travail d'équipe. Dès lors, à partir de quand est-ce abusif de fonder un licenciement sur la base du caractère difficile de l'employé? Un arrêt du Tribunal fédéral du 7 octobre 2010 (4A_408/2010) traite de ce thème.

Motifs de résiliation

En droit suisse, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. La résiliation n'a, en principe, pas besoin de reposer sur un motif particulier pour être valable. Toutefois, ce principe est nuancé par l'article 336 alinéas 1 et 2 du Code des obligations qui énumère les cas dans lesquels la résiliation est abusive. Cette liste

n'est toutefois pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances. Ainsi, le congé est abusif notamment lorsqu'il est donné «pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie (l'employé), 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 de l'entreprise». Il s'agit de la protection de la personnalité du travailleur, telle que l'origine, la nationalité, l'âge, les antécédents judiciaires, le sexe, l'homosexualité. Dans les cas où le caractère difficile du collaborateur perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise et qu'aucune solution n'a pu être trouvée, le licenciement peut ne pas être abusif.

Cas d'espèce

Le Tribunal fédéral a jugé qu'il ne

s'agissait pas d'une situation où l'employeur, pour mettre fin à un conflit entre deux employés, a choisi arbitrairement de licencier l'un des deux, sans n'avoir rien tenté pour améliorer la situation. Le collaborateur était en conflit avec son directeur et un autre employé. Certains de ses collègues ont clairement désigné l'attitude de l'employé comme la cause des tensions au sein de l'entreprise.

Après plus de deux mois et suite à l'avertissement adressé au collaborateur, l'employeur a constaté que la situation ne s'était pas améliorée et a licencié l'employé en respectant son préavis contractuel.

Le Tribunal fédéral a jugé que l'employeur n'avait pas licencié le collaborateur de façon abusive.

www.droitactif.ch