



4A_59/2023

Arrêt du 28 mars 2023

Ire Cour de droit civil

Composition
Mmes et M. les Juges fédéraux
Jametti, Présidente, Rüedi et May Canellas.
Greffière: Mme Raetz.

Participants à la procédure
A. _____,
représenté par Me Nadine Buccarello, avocate,
recourant,

contre

B. _____ Sàrl,
représentée par Me Stéphane Cappi, avocat,
intimée.

Objet
contrat de travail; licenciement abusif (art. 336 CO),

recours contre le jugement rendu le 13 décembre 2022 par la Cour civile I du Tribunal cantonal du canton du Valais (C1 20 115).

Faits :

A.

A.a. Par contrat de travail du 2 avril 2013, A. _____ (ci-après: l'employé) a été engagé par B. _____ Sàrl (ci-après: la société ou l'employeuse) en qualité de conseiller technique à plein temps, à compter du 8 avril 2013.
Il organisait son temps de travail d'entente avec C. _____, associée et gérante de la société. En principe, il n'avait pas d'horaire de travail imposé. Il prenait congé quand il le souhaitait.
Son salaire mensuel brut correspondait à 6'500 fr. Il lui était versé treize fois l'an. Après la signature du contrat, les parties ont convenu de réduire le taux d'activité de l'employé à 90 %, ce qui permettait à ce dernier de disposer de ses mercredis après-midi pour donner des cours de.... Sa rémunération mensuelle a été ramenée d'un commun accord à 6'000 fr.

A.b. Le 31 août 2015, l'employeuse a signifié à l'employé son licenciement pour le 30 novembre suivant, invoquant comme motif la période hivernale et un fort ralentissement de l'activité dans son secteur. Le 6 novembre suivant, elle a annulé cette résiliation.

A.c. En 2016, l'employé a sollicité le paiement des heures supplémentaires réalisées depuis 2013, sur la base de décomptes établis par sa compagne en se fiant à ses agendas professionnels, sachant qu'il n'avait pas tenu de listes.

A.d. Par courrier recommandé du 26 octobre 2016, l'employeuse a derechef licencié l'employé pour le 31 décembre 2016 en le libérant de son obligation de travailler avec effet immédiat. Elle y expliquait: " cette décision a été prise d'une part car nous n'entrevoyons pas la même manière de travailler, ce qui entrave continuellement la communication. D'autre part, un manque d'implication s'est ressenti sur votre chiffre d'affaire de cette année qui a diminué comparativement à l'année 2015. Mais encore, en utilisant les cartes d'essence fournies par l'entreprise à des fins personnelles, le lien de confiance a été rompu. Il ne nous est dès lors plus possible d'espérer une continuité aux rapports de travail. " Dans un second courrier recommandé portant la même date, elle lui a fixé rendez-vous le 2 novembre suivant à 11h00 afin qu'il lui restitue toutes les affaires utilisées dans le cadre de sa fonction. Il était également sommé d'évacuer son matériel entreposé dans la cour et l'atelier de l'entreprise. Parallèlement, elle lui a adressé un e-mail qui faisait référence aux lettres précitées et le priait de se présenter à ses bureaux le 2 novembre suivant à 14h00, et non à 11h00.

A.e. L'employé était en vacances lors de l'envoi de ces courriers et devait reprendre le travail le 2 novembre 2016.

Le 1er novembre 2016, il a répondu au courriel de son employeuse pour savoir s'il devait se présenter à un rendez-vous qui était planifié le lendemain matin. En sus, il a demandé qu'une autre date soit fixée pour l'entrevue voulue par l'employeuse, celle-ci tombant durant son mercredi après-midi de congé. Finalement, il a sollicité une proposition pour solder ses 1'309,05 heures supplémentaires. L'employeuse a répondu le même jour qu'il n'avait pas à se rendre au rendez-vous du lendemain matin puisqu'il était libéré de son obligation de travailler. S'agissant de leur entrevue, elle a indiqué qu'elle se tiendrait mercredi matin à 11h00. Pour ce qui est des heures supplémentaires, elle lui a opposé une fin de non-recevoir " vu (son) statut de cadre ". L'employé a retiré les plis recommandés qui lui avaient été adressés le 3 novembre 2016.

A.f. Par courrier du 9 novembre 2016 adressé par l'entremise de son assurance de protection juridique, l'employé a contesté les motifs de licenciement invoqués dans le courrier du 26 octobre 2016 et réclaté le paiement d'heures supplémentaires. Il a également demandé à l'employeuse de lui accorder un délai raisonnable pour débarrasser les effets personnels qu'il entreposait dans les locaux de la société.

Dans un courrier ultérieur du 18 novembre 2016, son assurance de protection juridique a pris acte du fait que l'employé avait été " valablement libéré de son obligation de travailler " et a fait part de sa position quant à la date à laquelle les rapports de travail prendraient fin.

Le 2 décembre 2016, l'employeuse a maintenu que les motifs de licenciement communiqués à l'employé étaient avérés et refusé d'entrer en matière quant au paiement des heures supplémentaires prétendues.

Le 20 décembre 2016, agissant toujours par l'entremise de son assurance de protection juridique, l'employé a indiqué qu'il " form (ait) opposition à (ce) congé ". Il a contesté les motifs de résiliation invoqués par l'employeuse et la durée restante des rapports de travail, tout en prenant expressément acte du fait que les " rapports de travail prendront (...) fin le 31 janvier 2017".

Dans un second courrier que l'employé lui-même a envoyé à la même date, il a articulé diverses prétentions, dont le paiement de ses heures supplémentaires, de son solde de vacances et de divers frais professionnels, en brandissant la menace d'une action en justice.

Aucun de ces deux courriers ne fait mention d'un congé abusif ou de son intention de requérir une indemnité pour congé abusif.

Par courrier du 22 décembre 2016, l'employeuse a campé sur ses positions.

B.

B.a. Par requête de conciliation du 6 avril 2017, l'employé a ouvert action en paiement. Devant l'échec de la conciliation, il a porté le litige devant le Tribunal de district de Sierre en concluant à la condamnation de l'employeuse à lui verser un montant brut de 28'004 fr. avec intérêts à 5 % l'an dès le 1er février 2017 à titre d'indemnité pour licenciement abusif et différents autres montants - qui ne sont plus litigieux à ce stade - à titre de différentiel de salaire pour novembre et décembre 2016 et de salaire pour janvier 2017. Il n'a formulé aucune prétention au titre de ses heures supplémentaires.

Par jugement du 9 mars 2020, le Tribunal de district de Sierre a condamné l'employeuse à verser à l'employé différents montants à titre de retenue sur salaire opérée à tort et de salaire brut pour le mois de janvier 2017, à quoi s'ajoutait une indemnité pour congé abusif de 6'501 fr. plus intérêts à 5 % l'an dès le 1er février 2017.

B.b. Par arrêt du 13 décembre 2022, la Cour civile I du Tribunal cantonal du canton du Valais a partiellement admis l'appel de l'employeuse et rejeté l'appel joint de l'employé. Elle a réformé le premier jugement sur le point de l'indemnité pour congé abusif, à laquelle l'employé ne pouvait prétendre faute d'avoir formé opposition au licenciement au sens de l'art. 336b al. 1 CO en temps utile.

C.

L'employé forme un recours en matière civile au Tribunal fédéral. Il conclut principalement à la condamnation de l'employeuse à lui verser un montant de 26'620 fr. avec intérêts à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

Aucun échange d'écritures n'a été ordonné.

Considérant en droit :

1.

Le Tribunal fédéral examine d'office et librement la recevabilité des recours qui lui sont soumis (ATF 145 II 168 consid. 1; 144 II 184 consid. 1; 143 III 140 consid. 1).

1.1. En matière de droit du travail, le recours en matière civile est recevable, dans les affaires pécuniaires, uniquement si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. (art. 74 al. 1 let. a LTF) ou, à défaut, si la contestation soulève une question juridique de principe (art. 74 al. 2 let. a LTF). La valeur litigieuse se détermine selon les dernières conclusions prises par les parties devant la dernière instance cantonale (art. 51 al. 1 let. a LTF). N'est donc pas déterminant l'intérêt concret que défend le recourant, soit le montant qui reste litigieux devant le Tribunal fédéral. Par ailleurs, l'autorité précédente doit mentionner la valeur litigieuse dans sa décision, avec l'indication des voies de droit (art. 112 al. 1 let. d LTF).

En l'espèce, l'employé et l'employeuse avaient tous deux fait appel du jugement de première instance, le premier car il ne lui allouait pas suffisamment au titre de l'indemnité pour congé abusif et la seconde car elle estimait ne rien devoir à ce titre. La cour cantonale a donné raison sur ce point à l'employeuse et jugé qu'elle n'était pas débitrice d'une quelconque indemnité pour congé abusif. L'employé reprend devant le Tribunal fédéral la conclusion qu'il avait formée en appel tendant au paiement de 26'620 fr. à ce titre. La valeur litigieuse de 15'000 fr. ouvrant la voie du recours en matière civile est dès lors atteinte.

1.2. Pour le surplus, déposé en temps utile (art. 45 al. 1, 46 al. 1 let. c et 100 al. 1 LTF), par l'employé qui a succombé dans l'une de ses conclusions en paiement (art. 76 al. 1 LTF) et dirigé contre un arrêt final (art. 90 LTF) rendu sur appel par le tribunal supérieur d'un canton (art. 75 LTF), le recours en matière civile est recevable.

2.

2.1. Le recours en matière civile peut être exercé pour violation du droit fédéral (art. 95 let. a LTF), y compris le droit constitutionnel (ATF 136 I 241 consid. 2.1; 136 II 304 consid. 2.4). Le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF). Compte tenu de l'exigence de motivation contenue à l'art. 42 al. 1 et 2 LTF, sous peine d'irrecevabilité (art. 108 al. 1 let. b LTF), le Tribunal fédéral n'examine en principe que les griefs invoqués, sauf en cas d'erreurs juridiques manifestes. Il n'est pas tenu de traiter, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent, lorsque celles-ci ne sont plus discutées devant lui (ATF 142 III 364 consid. 2.4; 140 III 86 consid. 2, 115 consid. 2; 137 III 580 consid. 1.3). Par exception à la règle selon laquelle il applique le droit d'office, il n'examine la violation d'un droit constitutionnel que si le grief a été invoqué et motivé de façon détaillée (art. 106 al. 2 LTF; ATF 144 II 313 consid. 5.1; 142 II 369 consid. 2.1; 142 III 364 consid. 2.4; 139 I 229 consid. 2.2).

2.2. Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut s'en écarter que si ces faits ont été établis de façon manifestement inexacte - ce qui correspond à la notion d'arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. (ATF 137 I 58 consid. 4.1.2; 137 II 353 consid. 5.1) - ou en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF), et si la correction du vice est susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).

Concernant l'appréciation des preuves, le Tribunal fédéral n'intervient, du chef de l'art. 9 Cst., que si le juge du fait n'a manifestement pas compris le sens et la portée d'un moyen de preuve, a omis sans raisons objectives de tenir compte des preuves pertinentes ou a effectué, sur la base des éléments recueillis, des déductions insoutenables (ATF 137 III 226 consid. 4.2; 136 III 552 consid. 4.2).

La critique de l'état de fait retenu est soumise au principe strict de l'allégation énoncé par l'art. 106 al. 2 LTF (ATF 140 III 264 consid. 2.3 et les références). La partie qui entend attaquer les faits constatés par l'autorité précédente doit expliquer clairement et de manière circonstanciée en quoi ces conditions seraient réalisées (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1 et les références). Si la critique ne satisfait pas à ces exigences, les allégations relatives à un état de fait qui s'écarterait de celui de la décision attaquée ne pourront pas être prises en considération (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1). Les critiques de nature appellatoire sont irrecevables (ATF 142 III 364 consid. 2.4).

Le recourant ne respecte pas ces principes lorsqu'il se livre à un rappel des faits pertinents dans son recours. Il n'en sera pas tenu compte.

3.

Il est constant que les parties ont été liées par un contrat de travail qui a pris fin suite à la lettre de licenciement remontant au 26 octobre 2016. Il est également acquis que les rapports de travail ont pris fin le 31 janvier 2017 puisque cette lettre a été reçue le 3 novembre 2016 et que le préavis était de deux mois. Le litige porte exclusivement sur l'indemnité pour résiliation abusive (art. 336a CO) à laquelle prétend l'employé.

La cour cantonale a rejeté ce chef de conclusion pour le motif suivant. L'employé n'avait pas fait opposition au congé par écrit auprès de l'employeuse jusqu'à la fin du délai de congé (art. 336b al. 1 CO). Elle a procédé à une interprétation subjective du seul courrier adressé à l'employeuse où il était question d'une opposition, à savoir celui de l'assurance de protection juridique de l'employé du 20 décembre 2016. Elle a relevé que, certes, l'employé déclarait dans cette lettre " form (er) opposition à ce congé " en contestant les motifs invoqués pour justifier le licenciement. Cela étant, à aucun moment il ne contestait la fin des rapports de travail ni ne manifestait la volonté de poursuivre les rapports de travail. Parcourant les différentes missives adressées à l'employeuse par les soins de l'employé ou de son assurance de protection juridique (i.e. les courriers des 9 novembre, 18 novembre et 20 décembre 2016), elle a constaté qu'il n'avait jamais été question de congé abusif. Partant, elle a conclu que la réelle intention de l'employé était de dénouer la relation contractuelle, seuls lui important les montants qui devaient lui échoir jusqu'à l'échéance du délai de congé.

4.

L'employé se plaint d'une violation de l'art. 336b CO. En substance, il soutient que l'usage du terme " opposition au congé " serait suffisant pour remplir la condition légale. Par ailleurs, il estime que la loi n'impose pas à l'employé d'offrir ses services lorsqu'il forme opposition au congé.

4.1. En vertu de l'art. 336b al. 1 CO, la partie qui entend demander une indemnité pour résiliation abusive (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.

Selon la jurisprudence, il ne faut pas poser des exigences trop élevées à la formulation de cette opposition écrite. Il suffit que son auteur y manifeste à l'égard de l'employeur qu'il n'est pas d'accord avec le congé qui lui a été notifié (ATF 136 III 96 consid. 2; 123 III 246 consid. 4c; arrêts 4A_320/2014 du 8 septembre 2014 consid. 3.1; 4A_571/2008 du 5 mars 2009 consid. 4.1.2; 4C.233/2006 du 25 octobre 2006 consid. 3; 4C.39/2004 du 8 avril 2004 consid. 2.1).

L'opposition a pour but de permettre à l'employeur de prendre conscience que son employé conteste le licenciement et le considère comme abusif; elle tend à encourager les parties à engager des pourparlers et à examiner si les rapports de travail peuvent être maintenus (cf. art. 336b al. 2 CO; arrêts 4A_320/2014 déjà cité consid. 3.1; 4A_571/2008 déjà cité consid. 4.1.2; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4e éd. 2019, p. 839). Dans cette perspective, le droit du travailleur de réclamer l'indemnité pour licenciement abusif s'éteint si le travailleur refuse l'offre formulée par l'employeur de retirer la résiliation (ATF 134 III 67 consid 5; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 839).

Il n'y a pas d'opposition lorsque le travailleur s'en prend seulement à la motivation de la résiliation, ne contestant que les motifs invoqués dans la lettre de congé, et non à la fin des rapports de travail en

tant que telle (arrêts [4A_320/2014](#) déjà cité consid. 3.1; [4A_571/2008](#) déjà cité consid. 4.1.2; 4C.39/2004 déjà cité consid. 2.4; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 836).

4.2. En l'espèce, la question ne se pose pas dans les termes décrits par le recourant. Il ne s'agit pas de savoir s'il suffit à l'employé d'indiquer par écrit qu'il " forme opposition au congé " pour satisfaire au réquisit de l'art. 336b al. 1 CO. Il ne s'agit pas non plus d'ailleurs de déterminer si cette disposition lui impose parallèlement d'offrir expressément ses services à l'employeur. En effet, il résulte des faits souverainement constatés par la cour cantonale que le recourant a écrit, le 20 décembre 2016, qu'il " form (ait) opposition à ce congé " et simultanément qu'il prenait acte que les " rapports de travail prendront (...) fin le 31 janvier 2017 ". Quoi qu'en dise l'employé, ses intentions n'étaient pas claires puisqu'il déclarait tout à la fois former opposition au congé et que ce congé interviendrait bien à la date susmentionnée. Ces deux éléments sont antagonistes puisque si l'opposition concerne la terminaison des rapports de travail (car cette résiliation est abusive), l'employé ne peut simultanément accepter que ceux-ci se terminent. Exprimé autrement, soit il accepte la résiliation soit il s'y oppose. Devant une telle situation, la cour cantonale se devait de procéder par interprétation, selon les règles communément admises ([ATF 135 III 410](#) consid. 3,2; [128 III 419](#) consid. 2.2; [127 III 444](#) consid. 1b), ce qu'elle a correctement fait. Donnant la préséance à l'interprétation subjective, elle a dégagé la véritable intention de l'employé qui était d'accepter la fin des rapports de travail. Il fallait donc comprendre la lettre du 20 décembre 2016 en ce sens que son opposition portait sur les motifs avancés par l'employeuse et non sur la fin de son emploi, avec laquelle il était d'accord. Et c'est ainsi que l'employeuse l'a comprise. A aucun moment la discussion n'a ainsi porté sur le caractère abusif du congé ou une indemnité pour licenciement abusif (avant que l'employé n'ouvre action en justice). Ce procédé était parfaitement légitime et la cour cantonale n'a pas enfreint l'art. 336b CO en procédant de la sorte. Le résultat auquel elle est parvenue pourrait tout au plus être attaqué sous l'angle de l'arbitraire dans la constatation des faits ou l'appréciation des preuves - puisque l'interprétation subjective relève de ce domaine -, exercice auquel l'employé ne se livre pas dans son recours. Il fait uniquement valoir que l'employeuse aurait marqué sa ferme intention de ne point le maintenir à son poste de sorte qu'il eût été vain de sa part de lutter pour la poursuite des rapports de travail. Cela étant, cet élément qui n'a pas valeur de fait - l'employé n'avance d'ailleurs pas l'avoir allégué en procédure - ne lui ouvre pas la perspective désirée: la jurisprudence a déjà précisé que la condition de l'opposition en temps utile selon l'art. 336b CO demeurait, lors même que l'issue de discussions avec l'employeur paraissait illusoire compte tenu de son attitude ([ATF 136 III 96](#) consid. 2.2).

Le Tribunal fédéral ne décèle dès lors aucune violation du droit fédéral dans ce pan du jugement cantonal. Cela étant, il n'est pas nécessaire de se pencher sur l'argumentation développée par le recourant s'agissant du caractère abusif du congé.

5.

Partant, le recours doit être rejeté aux frais de son auteur. Compte tenu de la valeur litigieuse, ces frais seront calculés selon le tarif réduit (art. 65 al. 4 let. c LTF). Il n'est pas dû de dépens en faveur de l'intimée qui n'a pas été invitée à se déterminer sur le recours.

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

Le recours est rejeté.

2.

Les frais de procédure, fixés à 2'000 fr., sont mis à la charge du recourant.

3.

Le présent arrêt est communiqué aux parties et à la Cour civile I du Tribunal cantonal du canton du Valais.

Lausanne, le 28 mars [2023](#)

Au nom de la Ire Cour de droit civil
du Tribunal fédéral suisse

La Présidente : Jametti

La Greffière : Raetz