

# WilhelmGilliéron

## AVOCATS



Auteur: Christophe Wilhelm | Le : 4 décembre 2016

### **Le Tribunal fédéral confirme le principe de la liberté du licenciement en droit suisse.**

Dans un arrêt d'août 2016 (ATF 4A\_130/2016 du 25 août 2016), le Tribunal fédéral suisse a rappelé le principe de la liberté de l'employeur de se séparer de son employé moyennant le respect des conditions contractuelles convenues. Cette jurisprudence s'inscrit à la suite d'un recours formé par un employé qui considérait avoir été licencié de manière abusive pour les raisons liées à sa personnalité. En l'espèce, le recourant prétendait que son licenciement était illégal car lié à une situation de mobbing dont il se prétendait la victime au sein de l'entreprise et dont il s'était plaint auprès de celle-ci.

A cette occasion, le Tribunal fédéral a rappelé plusieurs principes importants en matière de licenciement.

En premier lieu, la Haute Cour a confirmé que les circonstances du licenciement ressortent de l'état de fait et ne peuvent être revues par elle-même. Rappelons en effet que le Tribunal fédéral ne peut revoir que l'interprétation juridique de faits établis dans les instances inférieures soit en première instance ou en instance d'appel.

En second lieu, le Tribunal fédéral a rappelé que tout employeur était libre de licencier l'un de ses salariés moyennant que les conditions prévues par le contrat de travail soient respectées, en particulier le délai de résiliation contractuelle.

En troisième lieu, les juges de Mon Repos ont rappelé qu'un licenciement doit être considéré comme abusif s'il a trait à la personnalité de l'employé ou s'il fait suite à des prétentions de cet employé en raison de l'exécution des rapports de travail ou de l'exécution des rapports contractuels. Dans ce cadre, le Tribunal fédéral a rappelé son ancienne jurisprudence selon laquelle un licenciement pour des raisons liées à la personnalité de l'employé peut être valable s'il n'est pas directement en relation avec l'exercice de la fonction professionnelle pour laquelle l'employé a été engagé. En outre, même si ce licenciement a trait à une situation relevant du cadre du travail ou des relations de travail, il peut être justifié si l'employeur démontre qu'il a pris l'ensemble des mesures nécessaires à entourer l'employé d'une organisation adéquate permettant l'exercice de son contrat de travail et des fonctions pour lesquelles il a été engagé.

Cette jurisprudence vient à point nommé pour rappeler à tout employé que la voie consistant à contester son licenciement en arguant une violation de la personnalité ou d'un licenciement abusif est une voie jurisprudentielle encore très étroite. L'engagement d'un procès est souvent long et très coûteux et son issue est très souvent incertaine.

Wilhelm Avocats conseille les employeurs en amont avant de considérer la décision de licencier ou les salariés pour évaluer les chances de succès d'une action en contestation d'un [licenciement](#).

*Auteur : Christophe Wilhelm*

---

**Source :**  
**<https://www.wg-avocats.ch/actualites/droit-du-travail/le-tribunal-federal-confirme-le-principe-de-la-liberte-du-licenciement-en-droit-suisse/>**