

NE_GERICHTE CACIV.2019.75 vom 12. November 2019

NE Tribunal cantonal, 2019-11-12, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CACIV.2019.75

FR: NE_GERICHTE CACIV.2019.75 du 12 novembre 2019

IT: NE_GERICHTE CACIV.2019.75 del 12 novembre 2019

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans les formes et délai légaux, l'appel est recevable sous réserve des précisions qui suivent.

E. 2

L'appelant ne remet pas en cause les développements théoriques faits par la première juge si bien qu'il n'y a pas lieu d'y revenir dans le détail. a) On rappellera toutefois qu'en droit suisse du travail, la liberté de la 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 contractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif au sens des articles 336 et suivants CO (voir en particulier arrêt du TF du 29.06.2012 [4A_166/2012] cons. 2.4 et les références citées ; arrêt de la Cour de céans du 16.04.2019 [CACIV.2018.119] cons. 3b). b) « En vertu de l'art. 336 al. 1 let. d CO, qui vise le congé de représailles (ou congé-vengeance), le licenciement est abusif s'il est donné par une partie (ici: l'employeur) parce que l'autre partie (ici: l'employé) fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Les prétentions résultant du contrat de travail portent notamment sur des salaires, des primes ou des vacances. Le fait que l'employé se plaigne d'une atteinte à sa personnalité ou à sa santé et sollicite la protection de l'employeur peut aussi constituer une telle prétention (art. 328 CO). L'employé doit être de bonne foi, laquelle est présumée. Il importe peu qu'en réalité, sa prétention n'existe pas. Il suffit qu'il soit légitimé, de bonne foi, à penser que sa prétention est fondée. L'employeur qui soutient que l'employé est de mauvaise foi doit l'établir. Ainsi, alors que l'employé de bonne foi (art. 3 al. 1 CC) peut bénéficier de la protection de l'art. 336 al. 1 let. d CO sans démontrer le bien-fondé de sa prétention, l'employeur, de son côté, s'il entend établir la mauvaise foi de l'employé, doit démontrer que l'employé savait qu'il faisait valoir des prétentions totalement injustifiées, ou chicanières ou présentant un caractère téméraire. Les prétentions émises par l'employé doivent encore avoir joué un rôle causal dans la décision de l'employeur de le licencier. Ainsi, le fait que l'employé émette de bonne foi une prétention résultant de son contrat de travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné ultérieurement par l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine et qu'elle soit à tout le moins le motif déterminant du licenciement. Déterminer s'il existe un rapport de causalité naturelle est une question de fait » (arrêt du TF du 13.01.2017 [4A_401/2016] cons. 5.1). c) Le travailleur qui prétend que le congé qui lui a été notifié est abusif doit en apporter la preuve (art. 8 CC), sauf dans l'hypothèse visée à l'article 336 al. 2 let. b CO. Il doit établir non seulement le motif abusif, mais aussi l'existence d'un lien de causalité entre l'état de fait fondant le caractère abusif du congé et la résiliation du contrat de travail. L'appréciation du caractère abusif d'un licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances du cas d'espèce afin

de déterminer quel est le motif réel du congé. Les motifs de la résiliation relèvent du 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. Selon le Tribunal fédéral, il y a lieu de tenir compte des difficultés liées à la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a résilié le contrat. Le juge peut ainsi 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 » (Dunand, Commentaire du contrat de travail, 2013, nos 1, 7, 8, 16 et 17 ad art. 336 CO et les nombreuses références citées ; arrêt non publié de la CACIV du 13.09.2016 [CACIV.2015.94] cons. 2). d) On ajoutera que dans un arrêt qui se penchait également sur un congé éventuellement abusif, la Cour d'appel a précisé que tant que la limite du licenciement abusif n'avait pas été franchie, l'employeur gardait la faculté de licencier le travailleur même pour des motifs futiles (arrêt de la CACIV du 13.09.2016 [CACIV.2015.94] cons. 4 in fine).

E. 3

L'appelant critique la première juge en ce qu'elle s'est basée notamment sur les témoignages de D._____ et de F._____, ces deux témoins ayant indiqué avoir eu connaissance de la procédure et en avoir discuté avec Y._____. Ce seul fait pourrait effectivement sur le principe être de nature à relativiser un témoignage, ce d'autant que les deux témoins en question ont toujours des liens – de travail – avec l'agent général de la société d'assurances A._____, qui est défendeur à la procédure. Cela étant, il faut relever ici que les aspects déterminants de leurs témoignages sont corroborés par des pièces objectives (notamment les classements faits des différents agents de la société d'assurances A._____), de même qu'ils le sont par le témoignage, non remis en cause, lui, de E._____. En effet, et il y sera revenu dans le détail ci-dessous, si F._____ et D._____ ont tous deux constaté que les chiffres réalisés par X._____ le plaçaient en-dessous de la moyenne neuchâteloise et suisse, de même que globalement « il n' [était] pas performant » et qu'il n'était pas très bien classé, D._____ disant même « qu'il [était] mauvais », on constate que cette appréciation est aussi dans les grandes lignes celle que fait E._____ des performances de X._____. Ce dernier témoin a en effet dit avoir su « que X._____ avait de mauvais résultats au classement » ; qu'ils en avaient parlé entre eux ; que les objectifs étaient élevés et qu'il ne savait quel était le sentiment de l'appelant à ce sujet. Comme l'a certes relevé l'appelant, E._____ a indiqué n'avoir pas eu connaissance « d'un agent qui aurai[t] été licencié en raison de ses mauvais résultats mentionnés dans le listing », mais ce témoin a aussi précisé qu'un « agent continuellement mauvais serait à [s]on avis licencié » (ibidem). Quoi qu'il en soit, la question de savoir si formellement il convient d'écarter les témoignages de D._____ et F._____ peut rester ouverte vu ce qui suit.

E. 4

S'agissant des éléments déterminants – sur le vu du dossier et même en faisant abstraction des deux témoignages litigieux – pour juger de la thèse d'un congé représailles, il faut constater que le témoin E._____, dont la déposition n'est pas remise en cause sur le principe par l'appelant, a indiqué que « [d]e manière générale, comme les objectifs sont lourds à atteindre dans le domaine des assurances, les agents sont toujours sous pression et l'ambiance de travail s'en ressent ». Lui-même a ressenti cette ambiance tendue depuis son

engagement au sein de la société d'assurances A. _____, soit au 1^{er} janvier 2010. Cette ambiance générale est due aux difficultés à atteindre les objectifs. Cependant, elle s'était péjorée en 2017 en raison de l'interdiction qui avait été faite d'utiliser les WC. Cet épisode l'avait lui-même beaucoup affecté et c'était une des raisons pour lesquelles il avait demandé à travailler à la maison. Plus loin, s'agissant cette fois des rémunérations – mais sur un point qui est déterminant par rapport au type de relations de travail qu'entretenait l'intimé avec les agents –, E. _____ a mentionné avoir fait part de son mécontentement à Y. _____ lorsque le nouveau système de rémunération avait été introduit, poussant l'intimé à amender son contrat de travail. On peut en déduire que, sur cet épisode au moins, l'intimé a tenu compte du mécontentement d'un de ses agents, sans le sanctionner. Cela n'exclut cependant pas encore que l'employeur n'ait pas pu, à une autre occasion, être tenté de sanctionner un employé « rebelle ». Cela étant, on constate que l'épisode des WC concernait tous les employés et que l'appelant n'était pas seul à souffrir de la mauvaise ambiance, qui était avérée. A ce titre, E. _____ a également fait état de ses problèmes de santé, notamment d'insomnies et de problèmes respiratoires, le poussant même à penser une nuit qu'il faisait une crise cardiaque. Il a souligné que Y. _____ avait toujours eu avec lui « un côté humain » et qu'il avait toujours eu de la compassion. Aucun des témoins n'a relevé que Y. _____ aurait adopté envers X. _____ une attitude négative, faite en particulier de critiques systématiques et qui l'aurait conduit à refuser de saluer l'appelant. A ce titre, on relèvera la contradiction qui entache les allégations de l'appelant qui se plaint d'une part que l'intimé ne lui adressait plus la parole sauf pour commenter négativement son travail alors que parallèlement il prétend qu'il l'aurait félicité ou à tout le moins dit qu'il était satisfait. L'intimé a reconnu que « [d]ans le domaine de l'assurance, l'atmosphère est pesante car il y a beaucoup de pression », ce qui est toutefois insuffisant pour que cela puisse être assimilé à une situation qui porterait atteinte à la personnalité du travail et que l'employeur en serait responsable. Par ailleurs, pour être reconnue comme motif de licenciement repréaillies, il faudrait que la cause invoquée soit prépondérante, comme l'a rappelé la première juge dans son exposé théorique, mais aussi que le comportement qui entraîne la sanction ou les repréaillies ait été connu de l'employeur. Or le dossier ne permet pas de s'en convaincre. Du reste, l'appelant ne critique pas spécifiquement le jugement sous cet angle, se bornant à ce titre à opposer sa version à celle de son adverse partie, sans élément de preuve ; en particulier, il ne dit pas en quoi la première juge aurait erré en retenant que Y. _____ ne connaissait pas, lorsqu'il a donné son congé au travailleur, les démarches entreprises par X. _____ en vue de mettre sur pied une médiation. Sous cet angle, l'appelant échoue à prouver le fait dont il se prévaut. C'est dire que les efforts de X. _____ pour mettre en place une médiation n'ont pas pu être en lien de causalité avec le licenciement. Par ailleurs, le conflit – collectif – lié à la fermeture des WC n'est, lui, pas de nature à avoir entraîné les repréaillies dont se plaint l'appelant. Du reste, le témoin E. _____ a encore indiqué, s'agissant du recours à un médiateur, ne pas savoir si tous les agents étaient au courant des démarches de X. _____, tout en précisant qu'il n'avait « lui-même pas du tout aimé cette histoire de WC » et que cela avait « engendré chez [lui] de la frustration ». Ceci démontre une fois encore que le problème des WC était un problème collectif et que les tensions que cela a pu engendrer entre employeur et employés n'étaient pas du tout focalisées sur le seul appelant. L'examen du dossier, tel que l'a fait la première juge avec précision, permet au demeurant de se convaincre que ce sont bien les performances de X. _____ dans le cadre de son travail qui ont conduit l'employeur à mettre fin à la relation contractuelle.

E. 5

En effet, les résultats réalisés par X. _____ étaient en-dessous de la moyenne, lorsqu'ils étaient pris globalement. Certes, il se peut que d'autres employés se soient trouvés dans la même situation que lui. On ne saurait cependant considérer – pour l'examen d'un congé ordinaire du droit du travail, que l'employeur reste libre de donner sans même que des motifs doivent être invoqués ou même pour des motifs futiles – que le seul fait que d'autres employés aient pu avoir des résultats du même ordre sans être licenciés devrait conduire à reconnaître le licenciement de l'appelant comme abusif. De plus, la situation des autres employés qui se trouvaient en difficultés devant les objectifs se distingue de celle de X. _____ en ce sens que notamment l'agent G. _____, qui se trouvait moins bien classé que X. _____ au 31 mars 2017 puisqu'il était 664 e contre 583 e , était engagé depuis 20 ans auprès de la société d'assurances A. _____, ce qui peut très bien expliquer un traitement différent par rapport à un travailleur qui est engagé depuis quelques mois seulement et dont les prestations s'avèrent décevantes. Cette déception doit être mise en regard avec l'expérience du travailleur en cause, qui était actif dans le domaine depuis 20 ans, qui disait lui-même disposer d'un grand réseau mais admet l'avoir négligé, ce qui pouvait avoir des effets sur les affaires qu'il ramenait. On ne saurait suivre l'appelant lorsqu'il semble penser qu'il suffit de ne rien coûter à son employeur (il soulignait n'avoir occasionné aucun paiement de commission de la part de son employeur) pour prétendre satisfaire les attentes de ce dernier, pas plus qu'on ne peut le suivre lorsqu'il semble penser qu'un avertissement est nécessaire. Il n'est pas indispensable que le contrat de travail prévoit un seuil à atteindre pour autoriser l'employeur à mesurer les performances de son employé et à les juger, notamment par référence à celles atteintes par les autres employés, puis à en tirer les conséquences. Le licenciement ordinaire en droit suisse reste un droit de l'employeur, tant que celui-ci n'en fait pas un usage abusif au sens de l'article 336 ss CO , même si le motif repose en définitive sur une futilité – ce qui n'est pas le cas, on le soulignera, en présence de performances insuffisantes. Un avertissement n'est pas nécessaire. La question sous cet angle est de savoir si le motif avancé par l'employeur est le motif réel (absence de résultats suffisants) ou s'il s'agit d'un prétexte (en réalité une sanction du travailleur qui se serait plaint et aurait fait valoir des droits qui lui appartiennent selon le contrat de travail). Or le travailleur ne démontre pas ici que ses résultats étaient bons ou même suffisants et se limite à dire que le contrat de travail n'exigeait pas des résultats minimaux, ce que l'on ne peut évidemment pas suivre sauf à considérer que l'employeur ne pourrait licencier – de manière ordinaire – un travailleur dont il est insatisfait sauf à l'avoir prévu – par exemple sous forme d'objectifs quantitatifs – dans le contrat de travail. Finalement, l'appelant critique en la nuanciant, mais sans la remettre en cause point par point, l'analyse chiffrée qu'a faite la première juge de ses résultats, telle que résumée ci-dessus, et on ne peut qu'en déduire avec la première juge que ses résultats n'étaient pas bons. Dans une telle situation, un employeur doit être en mesure de pouvoir mettre fin à un contrat de travail sans qu'on qualifie cette résiliation d'abusive.

E. 6

On doit conclure de ce qui précède que c'est avec raison que la première juge a considéré que le dossier ne permettait pas de démontrer que le licenciement signifié le 17 mai 2017 – soit environ deux mois après l'épisode des WC – aurait été le fruit de représailles de l'employeur et que c'était bien plus les résultats décevants, voire mauvais de l'employé qui avaient amené l'employeur à mettre fin à la relation de travail.

E. 7

Vu ce qui précède, l'appel doit être rejeté. La cause portant sur des conclusions inférieures à 30'000 francs, la procédure est gratuite (art. 114 lit. c CPC). L'appelant doit être condamné à verser à l'intimé une indemnité de dépens pour la procédure d'appel.

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