

NE_GERICHTE CCC.2005.157 vom 31. Mai 2006

NE Tribunal cantonal, 2006-05-31, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CCC.2005.157

FR: NE_GERICHTE CCC.2005.157 du 31 mai 2006

IT: NE_GERICHTE CCC.2005.157 del 31 maggio 2006

Erwägungen

E. 1

Selon l'accusé de réception, le jugement du 22 juin 2005 a été notifié au recourant le 20 septembre 2005. Posté le 10 octobre 2005 et par ailleurs conforme aux exigences de forme prescrites, le recours est recevable.

E. 2

La valeur litigieuse (38'025 francs) permet un recours en réforme au Tribunal fédéral, de sorte que la Cour de céans statue avec plein pouvoir d'examen (art. 23 al.2 LJPH).

E. 3

C'est en vain que le recourant fait valoir (p.2-3) que le jugement entrepris doit être cassé parce qu'il présente un état de fait manifestement lacunaire. Contrairement à ce qu'il soutient, que le jugement ne reprenne pas un à un les septante "faits" allégués dans sa demande n'est en effet pas critiquable. Les premiers juges ont examiné successivement plusieurs questions - éventualité d'une situation de mobbing (p.10 cons.5), indices d'un congé abusif (p.10 à 12), motifs du congé (p.12s., cons.6) - en indiquant à chaque fois les faits sur lesquels ils se sont fondés pour rendre leur décision. Le recours doit dès lors être rejeté sur ce point.

E. 4

En second lieu, le recourant fait valoir (p.4) que la situation de mobbing ne résultait pas d'une attitude active de la part de son chef direct, mais au contraire procédait de l'inactivité et de la passivité de sa hiérarchie. Il soutient que durant près de deux ans, ses chefs ont affiché à son encontre des attitudes entrant dans la définition du mobbing, soit manque d'écoute répété, passivité et manque de communication envers lui. A cet égard, il évoque trois situations à son sens révélatrices: a) problèmes avec l'entreprise de nettoyage externe engagée pour les travaux du samedi matin, b) accrochages avec l'employé K. et c) mise au concours d'un poste de responsable fonctionnel de la sanitation. a) Le recourant fait valoir (p.4-7) que les premiers juges ont arbitrairement retenu que les critiques qu'il avait formulées s'agissant des travaux effectués le samedi matin par les employés de l'entreprise externe avaient été prises en considération par ses supérieurs hiérarchiques; il soutient que ses remarques n'ont au contraire guère trouvé d'écho. Le recourant ne saurait être suivi: Il résulte du dossier que l'attitude prétendument passive de l'intimée n'est pas la cause des problèmes rencontrés par le recourant, puisque des difficultés d'ordre relationnel ont été relevées par son employeur en 1999 déjà, soit bien avant qu'il ne travaille le samedi matin avec l'entreprise de nettoyage externe. Dans un document intitulé "projet de certificat de travail" daté du 3 novembre 1999 (PL n°5 de l'intimée), le service du personnel de P. SA relevait déjà que le recourant avait un comportement trop expansif, que ses commentaires à tout propos pouvaient engendrer des conflits et des tensions, qu'il était parfois désobligeant

et que ses nerfs le trahissaient. En 2000, puis 2002, son comportement avait également donné lieu à des remarques négatives: dans un autre document intitulé "appréciation de la qualité du travail des temporaires" établi le 24 février 2000 (PL n°8 de l'intimé), le chef direct du recourant, Q. (qui avait déjà établi le document de 1999), indiquait que celui-ci devrait s'abstenir de faire des commentaires inopportuns. Au début de l'année 2002, il a d'ailleurs été demandé au recourant d'améliorer son comportement (v. compte rendu d'entretien, établi par son chef direct R., PL n°12 de l'intimée). Si ces difficultés n'ont pas retenu l'intimée de conserver le recourant à son service, le nouveau poste qu'elle lui a confié dès le 1^{er} mai 2002 n'a pas contribué à les aplanir, bien au contraire. D'ailleurs, son ancien chef R. s'est dit "soulagé" de le voir quitter son service, mais "inquiet de voir l'équipe de nettoyage hériter d'un tel problème" (v. témoignage de R., jugement p.9-10). b) Le recourant fait valoir (p.7-9) que ses chefs n'ont prêté d'oreille attentive qu'à la version d'K., et ont affiché une attitude systématiquement inactive et injuste à son égard, de sorte qu'il s'est senti déconsidéré; il fait grief aux premiers juges d'avoir arbitrairement adopté le même point de vue, et de le tenir pour seul responsable des problèmes rencontrés avec cet employé. Ce grief n'est pas non plus fondé. Aux faits retenus par les premiers juges, le recourant oppose son propre point de vue, relatant dans le détail le pourquoi et le comment de son attitude envers K., reprochant une nouvelle fois à l'intimée de ne pas avoir pris fait et cause pour sa propre version des événements. On relèvera à cet égard que le témoignage de K., qui décrit les réactions excessives du recourant, ne tranche pas radicalement avec les autres éléments figurant au dossier, bien au contraire; au surplus, ce témoin a été entendu alors que le recourant avait quitté l'entreprise depuis plus d'un an, de sorte que les tensions ayant existé entre eux avaient pu s'apaiser dans une large mesure en raison de l'écoulement du temps. C'est donc avec raison que les premiers juges ont privilégié la version des faits présentée par K., au détriment des allégués du recourant. c) En ce qui concerne la mise au concours du poste de responsable fonctionnel de la sanitation, le recourant fait valoir (p.9-10) que son chef l'a tenu à l'écart de cette information de manière vexatoire. Il soutient avoir fait valoir une prétention résultant du contrat de travail en demandant à être pris en considération et respecté dans son droit d'être informé. Le grief n'est pas non plus fondé. Ainsi que les premiers juges l'ont retenu, le recourant n'était pas en droit de s'opposer à la création de ce nouveau poste. Au surplus, ne pas figurer dans la liste des destinataires du mail du 28 avril 2004, informant certains collaborateurs de la mise au concours du nouveau poste, ne saurait constituer une violation du droit d'être informé du recourant, qui n'avait de toute façon pas le bagage requis pour l'occuper. Qu'il ait pu être vexé de ne pas être mis au courant est compréhensible; la procédure suivie pour la mise au concours ne constitue cependant pas une violation de ses droits, ni ne peut être considérée comme une mesure de harcèlement psychologique, vu le profil souhaité pour ce poste, auquel le recourant ne correspondait pas.

E. 5

En outre, le recourant fait grief aux premiers juges d'avoir retenu que les motifs du congé avancés par l'intimée étaient fondés. Il soutient que son caractère prétendument difficile n'est pas prouvé, et que même s'il l'était, il ne serait que le reflet de ses hautes exigences professionnelles et n'a pas empêché l'intimée de l'engager comme employé régulier en toute connaissance de cause. Ce grief n'est pas non plus fondé. Si les qualités professionnelles du recourant n'ont jamais été mises en cause, il résulte clairement du dossier que ses compétences relationnelles posent problème. Le jugement entrepris (p.12 in fine) expose fidèlement les appréciations (négatives) qui ont successivement été faites à ce sujet en

novembre 1999, février 2000, janvier et mars 2003, de sorte que l'on peut s'y référer sans paraphraser les premiers juges.

E. 6

Le recourant fait valoir que l'intimée invoque à l'appui du licenciement une situation qu'elle a laissée s'envenimer, en ne prenant pas les mesures qu'il lui incombait d'ordonner, notamment pour désamorcer le conflit l'opposant à K.. Ce grief n'est pas non plus fondé. Il résulte du dossier que ce sont les compétences relationnelles du recourant qui posaient problème, et que l'intimée a plusieurs fois prié celui-ci d'améliorer son attitude vis-à-vis de ses collègues et des nettoyeurs externes (v. compte-rendu d'entretien, vraisemblablement de mars 2002, PL n°12 de la réponse; procès-verbal d'appréciation de la performance de janvier 2003, PL n°16 de la réponse; procès-verbal d'avertissement du 12 mars 2003, PL n°17 de la réponse). Ce faisant, l'intimée a fait ce qu'on pouvait raisonnablement attendre d'elle pour désamorcer les conflits; tel ne fut pas le cas du recourant.

E. 7

Enfin, le recourant fait valoir que le certificat de travail du 31 juillet 2004 porte à l'évidence une atteinte grave à ses intérêts économiques, et demande que l'intimée soit astreinte à en rédiger un nouveau. Selon l'article 330a al.1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. Ce document a pour but de favoriser l'avenir économique du travailleur. Il doit être véridique et complet, c'est-à-dire qu'il doit donner des informations sur tous les points visés par la disposition précitée (ATF 129 III 177 = JT 2003 I 342). Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur, sous réserve d'une décision de justice (ATF, 05.09.2003, 4C.129/2003). En l'espèce, le certificat de travail contient des indications sur la durée des rapports de travail et la fonction exercée par le recourant; il détaille les activités principales de celui-ci. Certes, l'intimée a fait preuve d'enthousiasme mesuré s'agissant de sa conduite et de la qualité de son travail; il résulte cependant du dossier que ses appréciations sont véridiques. Le certificat est par conséquent conforme aux exigences posées par la loi et la jurisprudence .

E. 8

Vu ce qui précède, le recours doit être rejeté en toutes ses conclusions.

E. 9

Le recourant qui succombe sera condamné à payer à l'intimée une indemnité de dépens. La Cour statue sans frais (art. 24 al.1 LJPH).

E. 23

al.2LJPH).

3.C'est en vain que le recourant fait valoir (p.2-3) que le jugement entrepris doit être cassé parce qu'il présente un état de fait manifestement lacunaire. Contrairement à ce qu'il soutient, que le jugement ne reprenne pas un à un les septante "faits" allégués dans sa demande n'est en effet pas critiquable. Les premiers juges ont examiné successivement plusieurs questions - éventualité d'une situation de mobbing (p.10 cons.5), indices d'un congé abusif (p.10 à 12), motifs du congé (p.12s., cons.6) - en indiquant à chaque fois les faits sur lesquels ils se sont fondés pour rendre leur décision. Le recours doit dès lors être rejeté sur ce point.

4. En second lieu, le recourant fait valoir (p.4) que la situation de mobbing ne résultait pas d'une attitude active de la part de son chef direct, mais au contraire procédait de l'inactivité et de la passivité de sa hiérarchie. Il soutient que durant près de deux ans, ses chefs ont affiché à son encontre des attitudes entrant dans la définition du mobbing, soit manque d'écoute répété, passivité et manque de communication envers lui. A cet égard, il évoque trois situations à son sens révélatrices: a) problèmes avec l'entreprise de nettoyage externe engagée pour les travaux du samedi matin, b) accrochages avec l'employé K. et c) mise au concours d'un poste de responsable fonctionnel de la sanitation.

a) Le recourant fait valoir (p.4-7) que les premiers juges ont arbitrairement retenu que les critiques qu'il avait formulées s'agissant des travaux effectués le samedi matin par les employés de l'entreprise externe avaient été prises en considération par ses supérieurs hiérarchiques; il soutient que ses remarques n'ont au contraire guère trouvé d'écho. Le recourant ne saurait être suivi:

Il résulte du dossier que l'attitude prétendument passive de l'intimée n'est pas la cause des problèmes rencontrés par le recourant, puisque des difficultés d'ordre relationnel ont été relevées par son employeur en 1999 déjà, soit bien avant qu'il ne travaille le samedi matin avec l'entreprise de nettoyage externe. Dans un document intitulé "projet de certificat de travail" daté du 3 novembre 1999 (PL n°5 de l'intimée), le service du personnel de P. SA relevait déjà que le recourant avait un comportement trop expansif, que ses commentaires à tout propos pouvaient engendrer des conflits et des tensions, qu'il était parfois désobligeant et que ses nerfs le trahissaient. En 2000, puis 2002, son comportement avait également donné lieu à des remarques négatives: dans un autre document intitulé "appréciation de la qualité du travail des temporaires" établi le 24 février 2000 (PL n°8 de l'intimé), le chef direct du recourant, Q. (qui avait déjà établi le document de 1999), indiquait que celui-ci devrait s'abstenir de faire des commentaires inopportuns. Au début de l'année 2002, il a d'ailleurs été demandé au recourant d'améliorer son comportement (v. compte rendu d'entretien, établi par son chef direct R., PL n°12 de l'intimée). Si ces difficultés n'ont pas retenu l'intimée de conserver le recourant à son service, le nouveau poste qu'elle lui a confié dès le 1er mai 2002 n'a pas contribué à les aplanir, bien au contraire. D'ailleurs, son ancien chef R. s'est dit "soulagé" de le voir quitter son service, mais "inquiet de voir l'équipe de nettoyage hériter d'un tel problème" (v. témoignage de R., jugement p.9-10).

b) Le recourant fait valoir (p.7-9) que ses chefs n'ont prêté d'oreille attentive qu'à la version d'K., et ont affiché une attitude systématiquement inactive et injuste à son égard, de sorte qu'il s'est senti déconsidéré; il fait grief aux premiers juges d'avoir arbitrairement adopté le même point de vue, et de le tenir pour seul responsable des problèmes rencontrés avec cet employé.

Ce grief n'est pas non plus fondé. Aux faits retenus par les premiers juges, le recourant oppose son propre point de vue, relatant dans le détail le pourquoi et le comment de son attitude envers K., reprochant une nouvelle fois à l'intimée de ne pas avoir pris fait et cause pour sa propre version des événements. On relèvera à cet égard que le témoignage de K., qui décrit les réactions excessives du recourant, ne tranche pas radicalement avec les autres éléments figurant au dossier, bien au contraire; au surplus, ce témoin a été entendu alors que le recourant avait quitté l'entreprise depuis plus d'un an, de sorte que les tensions ayant existé entre eux avaient pu s'apaiser dans une large mesure en raison de l'écoulement du temps. C'est donc avec raison que les premiers juges ont privilégié la version des faits présentée par K., au détriment des allégués du recourant.

c) En ce qui concerne la mise au concours du poste de responsable fonctionnel de la sanitation, le recourant fait valoir (p.9-10) que son chef l'a tenu à l'écart de cette information de manière vexatoire. Il soutient avoir fait valoir une prétention résultant du contrat de travail en demandant à être pris en considération et respecté dans son droit d'être informé.

Le grief n'est pas non plus fondé. Ainsi que les premiers juges l'ont retenu, le recourant n'était pas en droit de s'opposer à la création de ce nouveau poste. Au surplus, ne pas figurer dans la liste des destinataires du mail du 28 avril 2004, informant certains collaborateurs de la mise au concours du nouveau poste, ne saurait constituer une violation du droit d'être informé du recourant, qui n'avait de toute façon pas le bagage requis pour l'occuper. Qu'il ait pu être vexé de ne pas être mis au courant est compréhensible; la procédure suivie pour la mise au concours ne constitue cependant pas une violation de ses droits, ni ne peut être considérée comme une mesure de harcèlement psychologique, vu le profil souhaité pour ce poste, auquel le recourant ne correspondait pas.

5. En outre, le recourant fait grief aux premiers juges d'avoir retenu que les motifs du congé avancés par l'intimée étaient fondés. Il soutient que son caractère prétendument difficile n'est pas prouvé, et que même s'il l'était, il ne serait que le reflet de ses hautes exigences professionnelles et n'a pas empêché l'intimée de l'engager comme employé régulier en toute connaissance de cause.

Ce grief n'est pas non plus fondé. Si les qualités professionnelles du recourant n'ont jamais été mises en cause, il résulte clairement du dossier que ses compétences relationnelles posent problème. Le jugement entrepris (p.12 in fine) expose fidèlement les appréciations (négatives) qui ont successivement été faites à ce sujet en novembre 1999, février 2000, janvier et mars 2003, de sorte que l'on peut s'y référer sans paraphraser les premiers juges.

6. Le recourant fait valoir que l'intimée invoque à l'appui du licenciement une situation qu'elle a laissée s'envenimer, en ne prenant pas les mesures qu'il lui incombait d'ordonner, notamment pour désamorcer le conflit l'opposant à K..

Ce grief n'est pas non plus fondé. Il résulte du dossier que ce sont les compétences relationnelles du recourant qui posaient problème, et que l'intimée a plusieurs fois prié celui-ci d'améliorer son attitude vis-à-vis de ses collègues et des nettoyeurs externes (v. compte-rendu d'entretien, vraisemblablement de mars 2002, PL n°12 de la réponse; procès-verbal d'appréciation de la performance de janvier 2003, PL n°16 de la réponse; procès-verbal d'avertissement du 12 mars 2003, PL n°17 de la réponse). Ce faisant, l'intimée a fait ce qu'on pouvait raisonnablement attendre d'elle pour désamorcer les conflits; tel ne fut pas le cas du recourant.

7. Enfin, le recourant fait valoir que le certificat de travail du 31 juillet 2004 porte à l'évidence une atteinte grave à ses intérêts économiques, et demande que l'intimée soit astreinte à en rédiger un nouveau.

Selon l'article 330a al.1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. Ce document a pour but de favoriser l'avenir économique du travailleur. Il doit être véridique et complet, c'est-à-dire qu'il doit donner des informations sur tous les points visés par la disposition précitée (ATF 129 III 177= JT 2003 I 342). Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur, sous réserve d'une décision de justice (ATF, 05.09.2003, 4C.129/2003). En l'espèce, le certificat de travail contient des

indications sur la durée des rapports de travail et la fonction exercée par le recourant; il détaille les activités principales de celui-ci. Certes, l'intimée a fait preuve d'enthousiasme mesuré s'agissant de sa conduite et de la qualité de son travail; il résulte cependant du dossier que ses appréciations sont véridiques. Le certificat est par conséquent conforme aux exigences posées par la loi et la jurisprudence.

8. Vu ce qui précède, le recours doit être rejeté en toutes ses conclusions.

9. Le recourant qui succombe sera condamné à payer à l'intimée une indemnité de dépens. La Cour statue sans frais (art. 24 al. 1 LJP).

Par ces motifs, LA COUR DE CASSATION CIVILE

1. Rejette le recours.

2. Condamne le recourant à payer à l'intimée une indemnité de dépens de 300 francs.

3. Statue sans frais.

2. Certificat

1 Le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite.

2 A la demande expresse du travailleur, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail.

III. Protection contre les congés

1. Résiliation abusive

a. Principe

1 Le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie:

a.

pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, 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 dans l'entreprise;

b.

en raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;

c.

seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail;

d.

parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail;

e.2

parce que l'autre partie accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou parce qu'elle accomplit une obligation légale lui incombant sans qu'elle ait demandé de l'assumer.

2 Est également abusif le congé donné par l'employeur:

a.

en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale;

b.

pendant que le travailleur, représentant élu des travailleurs, est membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise et que l'employeur ne peut prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation.

c.3

sans respecter la procédure de consultation prévue pour les licenciements collectifs (art. 335f).

3 Dans les cas prévus à l'al. 2, let. b, la protection du représentant des travailleurs dont le mandat a pris fin en raison d'un transfert des rapports de travail (art. 333) est maintenue jusqu'au moment où ce mandat aurait expiré si le transfert n'avait pas eu lieu.⁴

¹Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 18 mars 1988, en vigueur depuis le 1er janv. 1989 (RO19881472 1479; FF1984II 574).²Nouvelle teneur selon le ch. 3 de l'annexe à la LF du 6 oct. 1995 sur le service civil, en vigueur depuis le 1er oct. 1996 (RS824.0).³Introduite par le ch. I de la LF du 17 déc. 1993, en vigueur depuis le 1er mai 1994 (RO1994804 807; FF1993I 757).⁴Introduit par le ch. I de la LF du 17 déc. 1993, en vigueur depuis le 1er mai 1994 (RO1994804 807; FF1993I 757).

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