

VD_FINDINFO HC / 2009 / 198 vom 12. Mai 2009

VD Tribunal cantonal, 2009-05-12, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2009___198

FR: VD_FINDINFO HC / 2009 / 198 du 12 mai 2009

IT: VD_FINDINFO HC / 2009 / 198 del 12 maggio 2009

Regeste

RÉSILIATION ABUSIVE | 8 CC, 328 CO, 335 al. 1 CO, 336 al. 1 let. a CO, 336b CO, 452 CPC, 465 al. 1 CPC

Erwägungen

E. 9

Par courrier du 3 juillet 2008, la défenderesse a accusé réception de la lettre du 19 juin de F._____. Elle rappelle que lors des remises des statuts 2008, le demandeur a tenu des propos violents et déplacés contre la direction de l'entreprise et exhibé, à la vue de collègues et de clients, son nouveau salaire en se plaignant de manière hystérique de la faible augmentation accordée, allant jusqu'à afficher sa fiche de salaire sur un comptoir. Ne pouvant tolérer ce comportement, la défenderesse a licencié le demandeur. S'agissant du vol de carburant, la défenderesse précise avoir déposé plainte contre inconnu et déclaré à la police qu'elle n'avait aucun suspect, ainsi qu'en atteste le texte de la plainte, et que le fait d'indiquer que le véhicule était généralement conduit par le demandeur relève uniquement du fait. Elle rappelle également avoir annoncé à la police qu'elle avait licencié le demandeur pour d'autres motifs. La défenderesse conclut son courrier en répétant que la décision de licenciement n'est pas liée aux vols, mais au comportement violent, déplacé et intolérable du demandeur qui a rompu les liens de confiance indispensables aux rapports de travail. Refusant que sa bonne foi soit mise en doute et affirmant que la responsabilité de cette situation regrettable incombe au demandeur, elle déclare ne pouvoir consentir ni à un règlement extrajudiciaire ni au versement de la moindre indemnité. Par courrier du 29 août 2008, F._____ a pris acte des arguments exposés par la défenderesse dans son courrier du 3 juillet. Elle relève que la lettre de licenciement du demandeur est datée du 28 janvier 2008, alors que les faits y évoqués se seraient produits lors de la remise des salaires 2008, soit en fin d'année 2007. F._____ s'étonne que la défenderesse, qui le qualifie de violent, déplacé et intolérable, ait attendu plusieurs semaines pour réagir au comportement prétendument grave du demandeur, et qu'elle ne l'ait pas averti immédiatement. Elle observe d'autre part que la défenderesse a indiqué que les vols se sont produits entre le 23 décembre 2007 et le 27 janvier 2008, soit un jour avant le licenciement du demandeur et sa libération immédiate de l'obligation de travailler. Elle constate encore que le demandeur a été le seul prévenu. F._____ invite enfin la défenderesse à lui faire une proposition dans un délai au 15 septembre 2008, après quoi elle ouvrira action devant le tribunal de céans avant le 30 septembre 2008.

E. 10

Quatre témoins ont été entendus. B._____, installateur sanitaire au service de la défenderesse depuis 1977, et X._____, magasinier en son sein depuis juillet 1998, ont confirmé que le demandeur a reçu à la mi-décembre 2007 son nouveau statut salarial qui

représentait une augmentation de fr. 50.-- par mois. R. _____, qui travaille pour la défenderesse depuis le 1^{er} décembre 1976, a précisé que le demandeur a reçu ce statut le 19 décembre 2007. X. _____ a déclaré ne pas se souvenir si, ce même jour, peu avant 13h00, à la suite de la remise du nouveau statut, le demandeur s'est retrouvé comme chaque jour au libre service du magasin pour prendre un café avec ses collègues et si les lieux étaient déserts en raison de l'ouverture du magasin fixée à 13h15, mais tient ces faits pour possibles. S'il ignore ces éléments, B. _____ a déclaré que des employés ont discuté des prestations de prévoyance, sans toutefois pouvoir préciser si des membres de la direction ou des cadres étaient présents. Il n'a pu dire non plus si le demandeur a pris part à une éventuelle discussion sur les augmentations de salaires. X. _____ ignore quant à lui de quoi ont parlé les employés présents, mais il a pu confirmer qu'aucun membre de la direction ni aucun cadre n'était alors présent et avoir entendu de ses collègues qu'ils ont parlé entre eux de l'augmentation de fr. 50.--, selon lui uniquement en présence d'employés. Tous deux ignorent si, avant que le magasin n'ouvre ses portes et que les clients n'arrivent, l'ensemble des employés présents ont regagné leur poste de travail.

E. 11

Z. _____, gestionnaire en logistique au service de la défenderesse depuis vingt ans, a déclaré que le nouveau statut a rendu furieux le demandeur qui en a fait scandale au libre service du magasin, en haussant le ton et en clamant son salaire et son augmentation en présence de clients. Son collègue V. _____ lui a demandé de se calmer. Le témoin Z. _____ s'est dit choqué de l'attitude du demandeur, estimant que dans la politique de la défenderesse, les augmentations sont confidentielles. A son avis, le demandeur n'était plus à son aise au sein de la défenderesse. R. _____ a déclaré que les employés Z. _____ et V. _____ lui ont rapporté que, vers 16h00, l'intéressé s'est plaint de son traitement auprès de ses collègues et de la clientèle de la défenderesse. X. _____ a pour sa part déclaré n'avoir entendu, le jour de la communication du nouveau statut salarial, aucun cri ni n'avoir assisté à un esclandre.

E. 12

B. _____ a déclaré que quelques jours après l'augmentation, il a vu le demandeur manifester sa colère auprès de collègues du magasin mais sans qu'aucun client ne soit présent. Il n'était pas content de l'augmentation, mais n'a pas émis de critiques ni ne s'est montré injurieux ou grossier à l'égard de ses employeurs.

E. 13

Sans pouvoir en affirmer la date, R. _____ a confirmé que vu l'attitude déplacée du demandeur, la décision a rapidement été prise de le licencier. Toutefois, comme, à moins d'une faute grave susceptible de justifier un congé avec effet immédiat, la défenderesse ne procède jamais à des licenciements durant la période de Noël et que U. _____ était alors gravement malade, le demandeur n'a pas reçu son congé avant la séance du 31 janvier 2008. R. _____ a précisé n'avoir pas participé à la décision de licenciement du demandeur, prise selon lui sur la base de rapports oraux rendus par des témoins du comportement de l'intéressé. Pour le témoin, l'attitude du demandeur a été la principale raison de son licenciement, le lien de confiance étant rompu. Lors de l'entretien du 31 janvier 2008, U. _____ et lui-même ont clairement indiqué au demandeur qu'il était licencié en raison de son comportement totalement déplacé lors de la remise des salaires 2008, inacceptable au sein de la défenderesse, ainsi que de la violence de ses propos à l'encontre de l'entreprise.

La défenderesse reprochait au demandeur de faire des esclandres au magasin devant tout le monde et de se plaindre de son salaire à des collègues en présence de clients. Au cours de cet entretien, le ton n'est pas monté, les parties présentes s'étant contentées de discuter.

R. _____ a ajouté penser que U. _____ a entendu le demandeur entre l'incident et l'entretien de licenciement. Selon Z. _____, même si la décision n'en a pas été prise immédiatement, c'est le comportement du demandeur qui a motivé son licenciement.

E. 14

R. _____ a déclaré que l'utilisation frauduleuse de la carte d'essence n'a eu aucune incidence sur le licenciement du demandeur. Selon lui, la découverte du vol a eu lieu après la décision de congé, la défenderesse ayant reçu les factures relatives à la carte un mois environ après la décision de licenciement. Il a ajouté que la constatation des retraits d'essence sur la base des factures a été faite dans le courant du mois de janvier, à la réception de ces factures. La défenderesse a alors contrôlé la carte du véhicule. Le témoin a déclaré que la carte en cause était attribuée au véhicule conduit par le demandeur, mais qu'il n'y a jamais eu de suspect pour ces vols. La défenderesse s'est contentée d'enquêter auprès du garage et de la maison T. _____ et de contrôler la carte, alors que le témoin a néanmoins interrogé le demandeur. L'idée n'a pas circulé au sein de l'entreprise que le demandeur était l'auteur des vols et il n'y a jamais eu d'amalgame entre son licenciement et le vol. Z. _____ a déclaré savoir seulement qu'il y a eu un problème relatif à l'utilisation frauduleuse de la carte attribuée à l'unique camionnette de la défenderesse. Il n'a pas entendu dire que le demandeur était soupçonné. Quant à B. _____, il n'a pas entendu de bruits de couloirs sur les motifs du licenciement du demandeur.

E. 15

B. _____ a déclaré qu'en date du 21 décembre 2007, alors que l'entreprise était fermée, le demandeur, alors en vacances, l'a appelé pour lui dire qu'il reviendrait deux ou trois jours après celles-ci en raison d'une maladie.

E. 16

Selon Z. _____, le demandeur, qui n'était pas tous les jours d'un commerce agréable, lui parlait trop de sa vie privée, en particulier de l'acquisition de son appartement. Leurs relations étaient strictement professionnelles. Z. _____ a déclaré que le demandeur a régulièrement émis des propos déplacés à l'encontre de son employeur pendant son activité au sein de l'entreprise, sans toutefois pouvoir citer d'autre exemple que l'épisode de décembre 2007. Au printemps 2007, le demandeur l'a dénoncé auprès de la direction en raison de l'agressivité qui régnait entre eux. X. _____ a déclaré tenir pour possible que Z. _____, doté d'un caractère fort, ait eu des prises de bec avec le demandeur, ce d'autant plus qu'il pense, sans en connaître la raison, que le premier a une dent contre le second. Il a toutefois précisé n'avoir jamais assisté à des altercations entre eux et tenir toutes ses informations de récits de collègues. Pour le surplus, X. _____ a déclaré qu'au sein de la défenderesse comme dans toutes les entreprises, en présence comme en absence du demandeur, il y avait des bons et des mauvais jours, parfois quelques conflits entre employés, mais que le demandeur n'était pas plus enclin aux emportements qu'un autre ni ne parlait plus fort. Il n'en demeure pas moins que le demandeur, selon les termes du témoin qui ignore ce qu'il en était de ses supérieurs, n'était pas trop apprécié de ses collègues. Quant à B. _____, qui était en contact quotidien avec lui, il a déclaré que le demandeur, très apprécié de ses collègues et supérieurs, n'a jamais fait l'objet de la moindre critique.

B._____ a déclaré n'avoir pas eu connaissance de rapports déplorant des comportements inadéquats du demandeur. A sa connaissance, tout le monde s'entend bien dans l'entreprise et, en particulier, le demandeur entretenait de bonnes relations avec ses collègues Z._____ et V._____.

E. 17

B._____ et Z._____ ont déclaré avoir eu des altercations, sans toutefois en venir aux mains, et qu'ils ont tous deux été convoqués par la direction, sans toutefois être licenciés.

E. 18

B._____ a déclaré n'avoir pas parlé de la présente procédure avec S._____, représentant de la défenderesse.

E. 19

Le 29 septembre 2008, le demandeur a ouvert action contre la défenderesse concluant principalement au paiement de fr. 29'100.-- nets, à titre d'indemnité pour licenciement abusif. Le demandeur a également conclu principalement à ce que la défenderesse soit déboutée de toutes autres ou contraires conclusions. Subsidiairement, le demandeur a conclu à acheminer le demandeur à prouver par toutes voies de droit utiles les faits allégués dans sa demande. Le 22 octobre 2008, la défenderesse a conclu au rejet.» B. Par acte motivé du 29 avril 2009, P._____ a recouru contre ce jugement, concluant, sous suite de dépens, à sa réforme en ce sens que l'intimée doit lui payer 29'100 fr. à titre d'indemnité. En droit : 1. Le litige qui divise les parties relève du contrat de travail. Il est régi par l'art. 343 CO (Code des obligations du 30 mars 1911, RS 220) et la LJT (loi du 17 mai 1999 sur la juridiction du travail, RSV 173.61) L'art. 46 al. 1 LJT ouvre la voie des recours en nullité (art. 444 et 445 CPC) et en réforme (art. 451 ch. 2 CPC) au Tribunal cantonal contre les jugements rendus par un tribunal de prud'hommes. Sous réserve des art. 47 à 52 LJT, les règles ordinaires de la procédure civile contentieuse en matière de recours contre les jugements des tribunaux d'arrondissement et des présidents rendus en procédure accélérée ou sommaire sont applicables (art. 46 al. 2 LJT). En l'espèce, le recours tend à la réforme uniquement. Saisie d'un recours en réforme contre un jugement principal rendu par un tribunal de prud'hommes, la Chambre des recours développe son raisonnement juridique après avoir vérifié la conformité de l'état de fait du jugement aux preuves figurant au dossier et l'avoir, le cas échéant, corrigé ou complété au moyen de celles-ci (JT 2003 III 3). 2. Se prévalant d'une violation de l'art. 336 CO, le demandeur soutient qu'il a été licencié abusivement. Selon le principe posé à l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, prévaut la liberté de la résiliation, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Un licenciement n'est abusif que s'il est prononcé pour des motifs injustifiés qui sont énumérés à l'art. 336 CO, cette énumération n'étant toutefois pas exhaustive. L'art. 336 CO concrétise l'interdiction générale de l'abus de droit et l'assortit de conséquences juridiques dans le contrat de travail (ATF 132 III 115 c. 2.1, JT 2006 I 152; ATF 131 III 535 c. 4.1). En application de l'art. 8 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907, RS 210), c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif. En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut 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". De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 c. 4.1). Les motifs de la résiliation relèvent du fait (ATF 131 III 535 c. 4.3; ATF 130 III 699 c. 4.1). 3. a) En l'espèce, le motif donné par l'intimée pour licencier le recourant est l'attitude inacceptable qu'il a eu lors de la remise des statuts en décembre 2007. Le recourant prétend que ce motif ne serait pas réel. Il se plaint de l'appréciation des preuves par le tribunal. Pour lui, c'est à tort que le tribunal a indiqué que la plupart des témoins ont confirmé la présence de clients au moment des faits reprochés. Il met en cause le témoignage de Z._____. Il se plaint aussi d'une inégalité de traitement dès lors que des altercations entre employés n'ont pas abouti à un licenciement et invoque dans ce cadre l'art. 328 CO. Pour lui, le motif de son licenciement est en réalité lié aux soupçons de vols. Le témoin Z._____ a indiqué que le nouveau statut a rendu furieux le recourant, qui en a fait scandale au libre service du magasin, en haussant le ton en présence de clients et que son collègue V._____ lui a demandé de se calmer. Le témoin s'est déclaré choqué de l'attitude du recourant. Au regard de la solution retenue, le tribunal a jugé ce témoignage crédible. Le tribunal n'a pas perdu de vue les tensions existant entre ce témoin et le recourant. Les tensions en cause ne permettent pas d'ôter toute crédibilité au témoin. Le témoin R._____ a de son côté signalé que les employés Z._____ et V._____ lui avaient rapporté que le recourant s'était plaint de son salaire auprès de collègues et de clients. Ce témoignage renforce ainsi la crédibilité des propos du témoin Z._____ en ce sens que l'attitude du recourant a également été signalée par le témoin V._____. Celui-ci faisait partie de la liste de témoins de l'intimée mais n'a pas été entendu, sans que le recourant ne s'oppose d'ailleurs à la clôture de l'instruction. Sur la base des témoignages de Z._____ et R._____, on peut retenir que le jour de la communication du nouveau statut, le recourant a eu une attitude déplacée non seulement en présence de collègues mais aussi de clients. Les témoignages de X._____ et B._____ ne contredisent pas cette appréciation. Le témoin X._____ a uniquement dit n'avoir rien remarqué le jour de la communication du nouveau statut salarial. Le témoin B._____ a quant à lui indiqué qu'il n'avait pas le souvenir qu'il y ait eu une discussion entre employés le jour de l'augmentation et que quelques jours plus tard il avait vu le recourant manifester sa colère auprès de collègues, sans qu'il y ait de clients. Ces deux témoignages n'infirmen en rien les faits reprochés au recourant le jour de la communication des statuts et ne permettent pas d'exclure la fiabilité des témoignages de Z._____ et R._____. L'appréciation des preuves à cet égard par le tribunal est conforme au dossier et ne prête pas le flanc à la critique. Le témoin R._____ a par ailleurs indiqué qu'au vu de l'attitude du recourant, la décision de le licencier avait rapidement été prise, mais que le recourant n'avait été licencié qu'à la fin janvier 2008 dès lors que l'intimée ne procédait pas à des licenciements en période de Noël et parce que le licenciement avait été retardé en raison de la maladie du directeur de la succursale U._____. Ce témoin a aussi indiqué que le comportement du recourant était « la principale raison » de son licenciement et que l'idée que celui-ci ait pu être l'auteur des vols n'avait pas circulé, qu'il n'y avait pas eu de suspects pour ces vols. Le tribunal a retenu ces éléments. Son appréciation des preuves à cet égard n'est pas critiquable et est conforme au dossier. Le recourant ergote en voyant dans les termes « principale raison » utilisés par le témoin R._____ qu'il aurait existé une autre raison occulte. Il ressort clairement du témoignage que c'est en raison de l'attitude du

recourant le jour de la communication du nouveau statut salarial que la décision de licenciement a été prise. Il apparaît ainsi sur la base de l'appréciation des preuves que le motif donné par l'intimée pour licencier le recourant est bien celui qui est à l'origine du licenciement. Le recourant n'a pas présenté d'indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif du congé. Le congé ne saurait par conséquent apparaître comme abusif à ce propos. Le comportement qu'a eu le recourant en particulier devant des clients était de nature à rompre le lien de confiance avec l'intimée. Une telle situation ne permet pas d'envisager un comportement abusif. b) Le caractère abusif d'une résiliation peut également découler de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit (ATF 131 III 535 c. 4.2 p. 538/539; TF 4C.282/2006 c. 4.2). En l'espèce, on ne voit qu'une telle situation serait réalisée. Le témoin R. _____ a précisé qu'il avait participé à la séance du 31 janvier 2008 au cours de laquelle le licenciement avait été annoncé au recourant, que le motif du licenciement lui avait alors été indiqué (cf. jgt ch. 13). Comme déjà dit, ce témoin a aussi relevé que l'idée n'avait pas circulé que le recourant était l'auteur des vols (cf. procès-verbal p. 10). Le témoin B. _____ a déclaré n'avoir pas entendu de bruits de couloir au sujet des motifs du licenciement (procès-verbal, p. 7). Il s'ensuit qu'on ne saurait voir dans le contexte du licenciement un caractère abusif, aucun lien n'ayant en particulier été fait au sein des collaborateurs de l'intimée entre le licenciement et les vols. Le licenciement n'est pas intervenu sans égards. c) En référence à l'art. 328 CO, le recourant se prévaut encore d'une inégalité de traitement, relevant qu'une altercation entre les employés Z. _____ et B. _____ n'avait quant à elle pas débouché sur un licenciement. En vertu de l'art. 328 CO, en présence d'un important conflit relationnel entre employés, l'employeur prend les mesures que l'on peut attendre de lui pour désamorcer le conflit avant de procéder à un licenciement. Si l'employeur omet ces mesures ou s'il se contente de démarches insuffisantes et qu'il procède néanmoins au licenciement, il viole l'obligation de protéger la personnalité du travailleur concerné et le licenciement est alors abusif (TF 4C.25/2006 c. 2). En l'espèce, le cas de figure est différent. L'intimée n'a en effet pas résilié les rapports de travail en raison d'un conflit entre employés impliquant le recourant. La résiliation découle du scandale au libre service du magasin qu'a provoqué le recourant en recevant son nouveau statut salarial, ce en présence de clients. C'est la contestation en présence de clients qui est à l'origine du licenciement et non un conflit entre employés. Le licenciement ne peut donc pas être qualifié d'abusif pour le motif invoqué par le recourant. 4. En conclusion, le recours doit être rejeté, en application de l'art. 465 al. 1 CPC, et le jugement confirmé. S'agissant d'un conflit de travail dont la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr., le présent arrêt doit être rendu sans frais (art. 343 al. 3 CO, 10 LJT et 235 TFJC, tarif des frais judiciaires en matière civile du 4 décembre 1984, RSV 270.11.5). Par ces motifs, la Chambre des recours du Tribunal cantonal, statuant à huis clos, en application de l'art. 465 al. 1 CPC, prononce : I. Le recours est rejeté. II. Le jugement est confirmé. III . L'arrêt est rendu sans frais. IV. L'arrêt motivé est exécutoire. Le président : La greffière : Du 12 mai 2009 Le dispositif de l'arrêt qui précède est communiqué par écrit aux intéressés. La greffière : Du L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié en expédition complète, par l'envoi de photocopies, à : ■ Me Tony Donnet-Monay (pour P. _____), - Me Yvan Henzer (pour C. _____). La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est de 29'100 francs. Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral - RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la

valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF). Cet arrêt est communiqué, par l'envoi de photocopies, à : ■ Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est-Vaudois. La greffière :

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