

VD_FINDINFO HC / 2010 / 157 vom 22. Januar 2010

VD Tribunal cantonal, 2010-01-22, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2010___157

FR: VD_FINDINFO HC / 2010 / 157 du 22 janvier 2010

IT: VD_FINDINFO HC / 2010 / 157 del 22 gennaio 2010

Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL, PRESTATION INSUFFISANTE, RÉSILIATION | 8 CC, 335 al. 1 CO, 336 al. 1 let. d CO, 451 ch. 2 CPC, 452 al. 2 CPC, 46 LJT

Erwägungen

E. 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 sur la juridiction du travail du 17 mai 1999; RSV 173.61). L'art. 46 al. 1 LJT ouvre la voie des recours en nullité (art. 444 et 445 CPC [Code de procédure civile du 14 décembre 1966; RSV 270.11]) 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).

E. 2

Le recourant prétend que son licenciement serait abusif. 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 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). L'intimée a motivé la résiliation des rapports de travail par la baisse de motivation du recourant et son manque d'intégration dans l'équipe. Le recourant laisse entendre que son licenciement serait lié à l'augmentation de salaire qu'il a sollicitée (4'600 fr. au lieu de 4'500 fr.) et à son état de santé. L'art. 336 al. 1 let. d CO vise le congé-représailles et tend en particulier à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le salarié d'avoir fait valoir des prétentions auprès de son employeur en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis. S'il n'est pas nécessaire que les prétentions émises par le travailleur aient été seules à l'origine de la résiliation, il doit néanmoins s'agir du motif déterminant, qui a essentiellement influencé la décision de licencier. En d'autres termes, il faut un rapport de causalité entre les prétentions émises et le congé signifié au salarié (TF 4C.262/2003 du 4 novembre 2003, c. 3.1). En l'espèce, le contrat de travail prévoit une rémunération de 4'500 francs brute après le temps d'essai. Il ressort d'un courriel du 29 janvier 2009 entre J. _____ et R. _____, deux collaborateurs de l'intimée, que le recourant a sollicité une augmentation de salaire, qu'il lui a été conseillé de faire plus de contrats, plus d'entretien, de dépasser ses objectifs individuels et que dans ces conditions, ceux-ci feraient le maximum pour qu'il obtienne une augmentation en juillet-août 2009. Ainsi, si une augmentation n'a pas d'emblée été exclue, on comprend que celle-ci dépendait des prestations du recourant. Or, l'instruction menée, en particulier l'audition de R. _____ comme témoin, a permis d'établir que la motivation du recourant avait sensiblement diminué à partir du début 2009, qu'il était réticent à s'occuper de l'entretien des fontaines, qu'il n'était pas très solidaire avec le reste de l'équipe, ce dont certains se sont plaints. Sur cette base, le licenciement du recourant apparaît bel et bien lié à son manque de motivation et non pas à ses revendications salariales. Ainsi, il n'est pas démontré, bien au contraire, que le motif du congé serait lié aux revendications salariales du recourant. Il n'est pas plus démontré que l'état de santé du recourant aurait joué un quelconque rôle dans son licenciement. Contrairement à ce que sous-entend le recourant, il importe peu que l'intimée n'ait pas d'emblée donné le motif du congé en résiliant le contrat dès lors qu'elle a fourni les motifs du licenciement à la suite de la requête du recourant (cf. 335 al. 2 CO). Le recourant ne peut pas non plus tirer argument du certificat de travail qui lui a été remis, en particulier de l'attitude aimable et polie envers la direction et les collègues qui y est décrite, un tel certificat ne mettant pas en cause la baisse de motivation qui lui a été reprochée. Dès lors, au vu de l'ensemble des circonstances, le licenciement ne peut pas être qualifié d'abusif, que ce soit sous l'angle de l'art. 336 al. 1 let. d CO ou envisagé de manière générale.

E. 3

Le recours doit par conséquent être rejeté en application de l'art. 465 al. 1 CPC et le jugement confirmé. Le présent arrêt est rendu sans frais (art. 343 al. 3 CO, 10 LJT et 235 TFJC [Tarif du 4 décembre 1984 des frais judiciaires en matière civile). 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 22 janvier 2010 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 : ■ M. W. _____ , ■ O. _____ SA. La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est de 18'400 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 La Côte . La greffière :

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