

VD_FINDINFO HC / 2010 / 307 vom 16. April 2010

VD Tribunal cantonal, 2010-04-16, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2010___307

FR: VD_FINDINFO HC / 2010 / 307 du 16 avril 2010

IT: VD_FINDINFO HC / 2010 / 307 del 16 aprile 2010

Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL, RÉSILIATION ABUSIVE, PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ, PROTECTION DES TRAVAILLEURS | 8 CC, 328 al. 1 CO, 335 al. 1 CO, 336 al. 1 let. a CO, 336 al. 1 let. c CO, 336 CO, 336a CO, 336 CPC, 451 ch. 2 CPC, 452 al. 1ter CPC, 452 al. 2 CPC, 465 al. 1 CPC, 18 LJT, 2 al. 1 let. b LJT

Erwägungen

E. 1

Le litige qui divise les parties relève du contrat de travail. S'agissant d'un conflit dont la valeur litigieuse est comprise entre 30'000 et 100'000 fr., le tribunal d'arrondissement est compétent pour connaître de la cause (art. 2 al. 1 let. b LJT [loi du 17 mai 1999 sur la juridiction du travail; RSV 173.61]). Les art. 444, 445 et 451 ch. 2 CPC (Code de procédure civile du 14 décembre 1966; RSV 270.11) ouvrent la voie du recours en nullité et en réforme contre les jugements principaux rendus par un tribunal d'arrondissement statuant en procédure accélérée selon les art. 336 et suivants CPC (cf. art. 18 LJT). En l'espèce, déposé dans les dix jours dès la notification du jugement (art. 458 al. 2 CPC), le recours est recevable. Il tend principalement à la nullité et, subsidiairement, à la réforme du jugement entrepris.

E. 2

En règle générale, le Tribunal cantonal délibère d'abord sur les moyens de nullité invoqués dans le recours (art. 470 al. 1 CPC), à moins qu'ils ne revêtent un caractère subsidiaire au recours en réforme (Poudret/Haldy/Tappy, Procédure civile vaudoise, 3^{ème} éd., Lausanne 2002, n. 1. ad art. 470 CPC, p. 730). En l'espèce, le recourant invoque la violation d'une règle essentielle de la procédure au sens de l'art. 444 al. 1 ch. 3 CPC. Selon lui, les premiers juges auraient dû tenir pour établi, d'une part que l'intimée n'avait pas donné de réponses à ses questions relatives à l'existence de commissions et au rattrapage de vacances non prises et, d'autre part, qu'il n'était pour rien dans la survenance de pannes informatiques durant son incapacité de travail. Ils auraient de plus retenu à tort qu'il n'était demeuré guère plus de deux ans au service du même employeur et qu'il aurait provoqué des difficultés relationnelles au printemps 2003. Compte tenu du pouvoir d'appréciation de la Chambre des recours tel que défini au considérant 3a ci-après, les critiques du recourant relatives à l'établissement des faits pourront être examinées dans le cadre du recours en réforme. En conséquence, le recours en nullité étant subsidiaire au recours en réforme (art. 444 al. 1 ch. 3 in fine CPC), de tels moyens sont irrecevables en nullité. Il convient dès lors d'examiner le recours en réforme.

E. 3

a) Dans le cadre du recours en réforme contre un jugement principal rendu par un tribunal d'arrondissement ou par son président en procédure accélérée ou sommaire, les parties ne peuvent articuler des faits nouveaux, sous réserve de ceux résultant du dossier et qui auraient dû être retenus ou de ceux pouvant résulter d'une instruction complémentaire selon l'art. 456a CPC (art. 452 al. 1er CPC). Ainsi, le Tribunal cantonal revoit la cause en fait et en droit sur la base du dossier, sans réadministration des preuves déjà administrées en première instance (JT 2003 III 3). Il développe donc 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 (ibidem). Au surplus, la Chambre des recours revoit librement la cause en fait et en droit (art. 452 al. 2 CPC). b) En l'espèce, l'état de fait du jugement est conforme aux pièces du dossier et aux autres preuves administrées. Il y a cependant lieu de le compléter sur les points suivants : - Par courriel du 16 août 2005, le recourant a déclaré ce qui suit à K. _____ : " Objet : Quelques points que l'on pourra aborder à l'occasion ... Monsieur, 1) Pour la charge de travail et mon cahier des charges actuelles, je vous propose de continuer à faire mon travail exactement comme auparavant, et je vous indiquerai les points qui posent problèmes dès qu'ils surviendront, afin que vous puissiez vous en faire une idée progressivement et adapter sur le moyen terme. Je comprends que cela ne peut pas se régler rapidement. 2) Pour les éventuelles [sic] clients ou affaires que je peux ramener à l'entreprise, je souhaite savoir si il y a des modalités de commissionnement, et si oui, lesquels (One shoot, par CA annuel, etc...) 3) J'avais, voici quelques semaines, demandé un certificat de travail intermédiaire détaillé à M. Z. _____, mais je n'ai plus eu de réponses, je ne sais pas si il vous avait transmis cette demande. 4) Pour l'annulation des vacances, je comprends que vous vous [sic] ne sentiez pas concerné. Je l'ai fait pour rendre service à la société, mais il est vrai que je n'ai peut être pas pris la bonne décision à ce moment là. J'ai fait dès que possible une demande afin de faire fonctionner l'assurance annulation, mais j'attends la réponse qui me prendra encore quelques semaines. 5) Enfin, je désire toujours partir en vacances! Comment désirez-vous pratiquer pour la planification et les demandes de vacances? Vous comprendrez que je ne souhaite pas refaire deux fois la même erreur... " - L'informaticien Hector Pinto a établi un rapport d'expertise le 5 décembre 2007 au sujet des courriels du recourant ainsi que d'une liste de pannes informatiques que celui-ci a dressée. Pour le surplus, l'état de fait est complet et la cour de céans est à même de statuer en réforme.

E. 4

Se prévalant d'une violation de l'art. 336 CO, le demandeur soutient qu'il a été licencié abusivement. a) Selon 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, la liberté de 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 cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). L'énumération prévue à l'art. 336 CO - qui concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit et en aménage les conséquences juridiques pour le contrat de travail - n'est pas exhaustive. La jurisprudence admet d'autres situations constitutives d'un tel abus, qui doivent toutefois comporter une gravité comparable aux cas expressément mentionnés à l'art. 336 CO. Le caractère abusif d'une résiliation peut découler non seulement de ses motifs, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit. Même lorsqu'elle résilie un contrat de manière légitime, la partie doit exercer son droit avec des égards. En particulier, elle ne peut se livrer à un double jeu, contrevenant de manière

caractéristique au principe de la bonne foi. Ainsi, une violation grossière du contrat, par exemple une atteinte grave au droit de la personnalité (cf. art. 328 CO) dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître le congé comme abusif. Le caractère abusif du licenciement peut aussi résulter de la disproportion évidente des intérêts en présence. Hormis ce cas, l'abus peut aussi tenir à l'exercice d'un droit contrairement à son but; sous cet angle également, l'intérêt légitime du salarié au maintien du contrat doit donc être pris en compte lors de l'examen du caractère abusif du congé donné par l'employeur. L'appréciation du caractère abusif d'un licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances de l'espèce (cf. ATF 132 III 115 c. 2.1 à 2.5; 131 III 535 c. 4.2). Les premiers juges ont examiné le caractère abusif du congé plus particulièrement sous l'angle du cas prévu par l'art. 336 al. 1 let. a CO. Le recourant fait de plus valoir que les conditions du cas prévu par l'art. 336 al. 1 let. d CO sont également réalisées. b) A teneur de l'art. 336 al. 1 let. a CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie 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. La jurisprudence admet que, s'il est établi qu'une situation conflictuelle sur le lieu du travail, due au caractère difficile d'un travailleur, nuit notablement au travail en commun dans l'entreprise, le congé donné à celui-ci n'est pas abusif. Toutefois, dans un tel cas, le congé n'est licite que si l'employeur a pris toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit (ATF 132 III 115 c. 2.2; 125 III 70 c. 2c). Cette exigence repose sur l'art. 328 al. 1 CO selon lequel l'employeur a le devoir de protéger et de respecter, dans les rapports de travail, la personnalité de ses travailleurs. Si la résiliation intervient sans que l'employeur ait entrepris quoi que ce soit, elle s'avère abusive, puisque celui-ci se fonde alors sur sa propre violation de l'obligation d'intervenir (Wyler, Droit du travail, 2^{ème} éd., 2008, p. 536). En pareil cas, l'employeur ne peut se retrancher derrière la liberté de résilier pour éluder son obligation de s'entremettre dans le conflit entre travailleurs. c) A teneur de l'art. 336 al. 1 let. d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Cette disposition vise le congé de représailles ou congé-vengeance, soit les cas dans lesquels un travailleur est licencié parce qu'il fait valoir de bonne foi – même s'il est dans l'erreur – des prétentions découlant du contrat de travail, d'une convention collective, voire de la pratique (Brunner et alii, Commentaire du contrat de travail, 3^{ème} éd., n. 7 ad art. 336 CO; Staehlin/Vischer, Commentaire zurichois, n. 24 ad art. 336 CO; Vischer, Arbeitsvertrag, p. 242; Wyler, op. cit., p. 547; Zoss, La résiliation abusive du contrat de travail / Etude des articles 336 à 336b CO, thèse Lausanne 1997, p. 200). Cette disposition a pour but, d'une part, d'éviter qu'une partie renonce à ses droits par crainte d'un congé exercé à titre de vengeance et, d'autre part, d'empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le travailleur 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 (TF 4C.171/1993 du 13 octobre 1993 c. 2, in SJ 1995 p. 797; 4C.262/2003 du 4 novembre 2003 c. 3.1). La notion de prétention implique que la partie qui reçoit le congé a eu la volonté d'exercer un droit (Zoss, op. cit., p. 202). L'abus de l'art. 336 al. 1 let. d CO a été conçu sur le modèle du droit du bail (art. 271a al. 1 let. a CO), où il est question de "prétentions découlant du droit du bail", de sorte que les prétentions du travailleur issues de cette disposition doivent elles aussi découler des rapports de travail (Staehlin/Vischer, op. cit., n. 24 ad 336 CO). La notion de prétention n'a pas à être comprise au sens technique étroit d'un droit à l'obtention d'un comportement d'autrui mais au sens large de position juridique (Rehbinder/Portmann, Commentaire bâlois,

3^{ème} éd., n. 13 ad art. 336 CO). A ainsi été tenu pour abusif le congé donné à un monteur en chauffage pour le motif qu'il protestait contre de nouvelles directives relatives au contrôle de la productivité tout en s'y soumettant (ATF 132 III 115 c. 5.2). De manière plus générale, lorsque le travailleur intervient auprès de son employeur pour que cessent les tracasseries dont il estime être l'objet, le travailleur fait de bonne foi valoir un droit découlant du contrat de travail, en particulier le respect de sa personnalité dans les rapports de travail (art. 328 CO). S'il est licencié à la suite de cette plainte, le congé est abusif (JAR 1998 185; CREC I du 26 novembre 2008 n° 547/I). Pour le surplus, le travailleur n'est protégé contre le congé abusif que s'il peut supposer de bonne foi que les droits dont il prétend être le titulaire lui sont acquis, soit, selon d'autres, que s'il a des raisons sérieuses de croire que son droit est légitime. En principe, la bonne foi du travailleur est présumée (art. 3 al. 1 CC [Code civil suisse du 10 décembre 1907; RS 210] ; TF 4C.336/1990 du 4 mars 1991 c. 1c, in JAR 1992 p. 357) et il importe peu que les prétentions invoquées de bonne foi soient réellement fondées (TF 4C.10/2002 du 9 juillet 2002 c. 3.2, in Pra 2003 n. 52 p. 260). La réclamation ne doit cependant être ni chicanière ni téméraire car elle empêcherait une résiliation en elle-même admissible (TF 4C.237/2005 du 27 octobre 2005 c. 2.2; 4C.239/2000 du 19 janvier 2001 c. 2.1.3). d) En application de l'art. 8 CC, 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). En soi, le défaut de motivation ou la motivation inexacte ne constitue toutefois pas un motif de licenciement abusif. L'employeur conserve la possibilité de prouver le motif véritable du licenciement, lequel sera pris en considération pour juger du caractère abusif ou non de la résiliation. Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié; si tel est le cas, le congé n'est pas abusif. Les motifs de la résiliation relèvent du fait (ATF 131 III 535 c. 4.3; 130 III 699 c. 4.1).

E. 5

a) Le recourant reproche tout d'abord à l'intimée de ne pas être intervenue dans les conflits qui l'ont opposé à d'autres employés, manquant ainsi à son obligation de protection de la personnalité des travailleurs. En réalité, le recourant ne s'est pas trouvé impliqué dans un conflit interpersonnel dans le cadre duquel il aurait éprouvé un besoin de protection. En effet, comme l'ont retenu les premiers juges (cf. jugement, pp. 22 ss), l'intimée a convoqué l'intéressé à un entretien qui a eu lieu le 2 septembre 2005, au cours duquel elle lui a reproché, d'une manière générale, qu'il s'agisse de ses relations avec des clients ou des collègues, de s'emporter et d'avoir des écarts de langage; elle lui a en particulier fait grief d'avoir traité son directeur de "petit bonhomme" et l'a invité à s'excuser. On ne saurait donc reprocher à l'intimée d'être demeurée passive s'agissant de relations entre ses collaborateurs. Par ailleurs, lorsque le recourant se plaint d'avoir attendu en vain une séance de mise au point qui lui aurait été annoncée par lettre du 5 septembre 2005, il se méprend sur le sens de ce courrier, dont il résulte seulement qu'un délai à la fin du mois de

septembre était fixé " pour faire un premier point de la situation ", ce qui n'impliquait pas nécessairement qu'un nouvel entretien ait lieu. Mal fondé, ce premier moyen doit dès lors être rejeté. b) Le recourant prétend encore qu'il n'a été licencié que parce qu'il avait émis des prétentions relatives à des commissions et à des vacances non prises. A cet égard, force est cependant de relever que ce ne sont pas des revendications à proprement parler que le recourant a présentées en rapport avec les sujets précités, mais des demandes de renseignements. En effet, alors qu'un nouveau directeur avait été nommé à la fin du mois de juillet 2005 en la personne de K._____, le recourant lui a envoyé un courriel le 16 août suivant, qui indiquait comme objet : " Quelques points que l'on pourra aborder à l'occasion... ". Ainsi, il s'agissait tout d'abord de définir les modalités d'une collaboration nouvelle, pour laquelle le recourant proposait de s'en tenir à la pratique passée. Le recourant demandait ensuite à son nouveau supérieur hiérarchique quelles seraient désormais les " modalités de commissionnement " pour des affaires ou clients qu'il apporterait. Il lui demandait encore un certificat de travail intermédiaire. Il lui demandait enfin comment il entendait " pratiquer pour la planification et les demandes de vacances ". Il est vrai que l'on ne trouve pas au dossier une réponse formelle du nouveau directeur à ces demandes. Mais il n'est pas établi pour autant que l'intimée ait été mise en demeure de donner satisfaction au recourant sur de véritables prétentions découlant des rapports de travail. Ainsi, rien ne permet de retenir que le recourant avait un droit à des commissions, même si, selon le témoin T._____, " certains collaborateurs [...] recevaient des commissions s'ils parvenaient à attirer de nouveaux clients " (cf. jugement, p. 29). S'agissant du certificat de travail intermédiaire, le directeur K._____, entendu comme témoin, a déclaré qu'il avait refusé d'en remettre un nouveau au recourant puisque celui-ci en avait obtenu deux récemment (cf. jugement, p. 28). Quant au souhait du recourant de prendre des vacances, son caractère est ordinaire et aucun élément n'indique qu'il ne devait pas être satisfait. On ne peut en définitive pas considérer que le congé s'est trouvé en relation de causalité avec des prétentions du recourant. Cela étant, ce moyen doit également être rejeté. c) Le recourant tire argument de ce que la lettre de congé fait état de pannes informatiques qui lui seraient imputables, alors qu'elles sont survenues durant une période où il se trouvait en congé maladie. Il indique en outre que l'expert Pinto aurait écarté l'hypothèse selon laquelle il aurait été responsable de ces pannes. Il convient cependant de relever que l'existence des pannes en cause n'a pas été expressément attribuée par l'intimée au recourant puisqu'elle s'est bornée à mentionner " des pannes étranges " (cf. jugement, p. 24). Au surplus, on ne trouve pas dans le rapport de l'expert prénommé d'indication au sujet de l'attribution desdites pannes. Ce n'est d'ailleurs qu'au conditionnel que les premiers juges ont fait état de pannes informatiques (cf. jugement, p. 24). De toute manière, le congé a été principalement motivé par le comportement interpersonnel du recourant, de sorte que la question de la responsabilité de celui-ci pour des pannes informatiques importe peu. L'argument du recourant doit par conséquent être rejeté. d) Le recourant conteste que des difficultés relationnelles soient apparues au printemps 2003 entre certains collaborateurs de l'intimée et lui-même, comme l'ont retenu les premiers juges (cf. jugement, p. 36). Il est vrai que la circonstance précitée ressort du témoignage de N._____, dont l'objectivité, dès lors qu'il travaille au service de l'intimée, pourrait être sujette à caution, même si le recourant ne le prétend pas. Celui-ci se borne à invoquer le fait qu'un certificat de travail intermédiaire ultérieur ne mentionne pas lesdites difficultés, ce qui ne permet toutefois pas de nier leur existence. De toute manière, c'est le comportement du recourant en 2005 qui a motivé son licenciement, en particulier ses propos à l'adresse du nouveau directeur de

l'intimée, qu'il ne conteste d'ailleurs pas (cf. jugement, p. 26). Le grief du recourant n'est dès lors pas déterminant. Ce moyen doit donc aussi être rejeté. e) Le recourant entend enfin rectifier le jugement entrepris, en tant que celui-ci retient que " la défenderesse relève que le demandeur n'est guère resté plus de deux ans chez le même employeur " (cf. p. 26). En ce sens, il fait valoir qu'il a travaillé au service d'un même employeur de 1994 à 1998. Outre le fait que le passage précité ne contient pas une affirmation mais le rapport d'une déclaration de l'intimée, celle-ci ne niant d'ailleurs pas que le recourant ait pu conserver un emploi plus de deux ans, force est de relever que la fidélité de celui-ci à un employeur par le passé est sans portée sur la question de savoir si le congé litigieux était abusif. Ce dernier moyen doit ainsi être rejeté.

E. 6

Partant, le recours doit être rejeté, en application de l'art. 465 al. 1 CPC, et le jugement attaqué confirmé. Les frais de deuxième instance du recourant sont arrêtés à 375 francs (art. 10 al. 2 LJT, 232 al. 1 et 235 TFJC [tarif du 4 décembre 1984 des frais judiciaires en matière civile; 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. Les frais de deuxième instance du recourant S. _____ sont arrêtés à 375 fr. (trois cent septante-cinq francs). IV. L'arrêt motivé est exécutoire. Le président : Le greffier : Du 16 avril 2010 Le dispositif de l'arrêt qui précède est communiqué par écrit aux intéressés. Le greffier : 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 Catherine Jaccottet Tissot (pour S. _____), ■ Me Daniel Pache (pour L. _____ SA). La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est de 45'100 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 civil de l'arrondissement de Lausanne. Le greffier :

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