

VD_FINDINFO HC / 2010 / 334 vom 22. April 2010

VD Tribunal cantonal, 2010-04-22, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2010___334

FR: VD_FINDINFO HC / 2010 / 334 du 22 avril 2010

IT: VD_FINDINFO HC / 2010 / 334 del 22 aprile 2010

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL, CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL, RÉSILIATION ABUSIVE, MOYEN DE PREUVE, TÉMOIN, ÉTAT DE FAIT, FORCE PROBANTE, EFFICACITÉ, RÉSILIATION | 8 CC, 7 CCNT, 335 al. 1 CO, 336 CO, 343 CO, 177 CPC, 452 al. 1ter CPC, 452 al. 2 CPC, 2 al. 1 let. a LJT, 46 al. 1 LJT, 46 al. 2 LJT

Erwägungen

E. 1

Résultant du contrat de travail, le litige qui divise les parties 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). La valeur litigieuse n'excédant pas 30'000 fr., il relève de la compétence du tribunal de prud'hommes (art. 2 al. 1 let. a LJT). L'art. 46 al. 1 LJT ouvre la voie des recours en nullité et en réforme au Tribunal cantonal contre les jugements rendus par un tribunal de prud'hommes, selon les art. 444, 445 et 451 CPC (Code de procédure civile du 14 décembre 1966; RSV 270.11). 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, interjeté en temps utile (art. 47 LJT) et comportant des conclusions tant en réforme qu'en nullité, le recours satisfait aux exigences de forme de l'art. 48 LJT. Il est ainsi formellement recevable.

E. 2

a) A l'appui de sa conclusion en nullité, la recourante fait valoir que les premiers juges ne pouvaient juger de la présente affaire sans avoir à leur disposition l'entier du dossier de la précédente cause entre les mêmes parties (qui a fait l'objet de l'arrêt n° 424/I rendu par la Chambre des recours le 24 août 2009 et de l'arrêt du Tribunal fédéral 4A_614/2009 du 16 février 2010, déclarant irrecevable le recours en matière civile et rejetant dans la mesure où il était recevable le recours constitutionnel subsidiaire interjetés par S. _____), laquelle était pendante devant le Tribunal fédéral au moment de l'audience de jugement. C'est ainsi qu'elle se plaint du refus des premiers juges, à l'audience de jugement même, d'ordonner la production de ce dossier et de leur refus, selon elle sans motifs légitimes, de renvoyer l'audience de jugement jusqu'à droit connu sur le recours pendant devant le Tribunal fédéral. Elle se plaint en outre d'une insuffisance de l'état de fait, estimant que les éléments factuels de la première affaire n'y sont pas repris, alors que ceux-ci sont importants pour juger de la présente cause. b) En ce qui concerne d'abord la production du dossier de la précédente affaire, il est exact qu'elle a fait l'objet d'une réquisition de la demanderesse dans son bordereau du 30 juillet 2009 (Pièce requise 51) et que cette dernière a renouvelé sa réquisition lors de l'audience de jugement du 4 janvier 2010 (cf. procès-verbal de dite

audience, p. 6). Toutefois, outre le fait que ce dossier était alors déposé auprès du Tribunal fédéral et qu'il n'était matériellement pas possible d'en obtenir la production à brève échéance, les premiers juges ont estimé que les faits étaient déjà relatés dans le premier jugement et dans l'arrêt du Tribunal cantonal qui a suivi, que ces pièces étaient produites dans le présent dossier et que plusieurs pièces du dossier précédent étaient également produites dans le présent dossier (cf. jugement, p. 26). Au reste, rien n'empêchait la recourante de produire des copies d'autres pièces qu'elle avait à son dossier, si elle le jugeait utile, sans devoir attendre l'audience de jugement. Quant au prétendu refus des premiers juges de renvoyer l'audience jusqu'à droit connu sur le recours pendant auprès du Tribunal fédéral, on ne trouve pas trace d'une telle réquisition au procès-verbal. Seule l'audition d'un témoin a été requise par la demanderesse, réquisition qui a été rejetée par les premiers juges sans que la recourante ne s'en plaigne dans le présent recours. Cela étant, le moyen est infondé. c) Pour ce qui est du grief relatif à l'éventuelle insuffisance de l'état de fait du jugement, qui ne reprendrait pas certains éléments de fait figurant dans le jugement de la précédente affaire, il s'agit d'un moyen de nullité subsidiaire, à savoir qu'il ne peut être invoqué par cette voie que si le vice ne peut être réparé dans le cadre d'un recours en réforme. Or, lorsque le recours est dirigé contre un jugement rendu par un tribunal de prud'hommes, le Tribunal cantonal peut corriger ou compléter l'état de fait sur la base du dossier voire au travers d'une instruction complémentaire au sens de l'art. 456a CPC (cf. art. 452 al. 1ter CPC, applicable par renvoi de l'art. 46 al. 2 LJT; JT 2003 III 3; JT 2001 III 128). Il s'ensuit que le moyen est irrecevable sous l'angle de la nullité. Il convient dès lors d'examiner le recours en réforme.

E. 3

Dans le cadre du recours en réforme contre un jugement rendu par un tribunal de prud'hommes, les parties ne peuvent articuler des faits nouveaux, sous réserve de ceux pouvant résulter d'une instruction complémentaire selon l'art. 456a CPC. Dans ces limites, la Chambre des recours revoit librement la cause en fait et en droit (art. 452 al. 2 CPC, applicable par renvoi de l'art. 46 al. 2 LJT). Les premiers juges, après avoir considéré que le congé avait été valablement donné par la défenderesse à son employée par lettre du 24 décembre 2008 et qu'il prenait effet au 31 janvier 2009, ont alloué à la demanderesse son salaire pour le mois de janvier 2009 et en sus le 13^{ème} salaire pro rata temporis. Examinant ensuite si le congé avait été donné de manière abusive, comme le prétendait la demanderesse, ils ont répondu négativement à cette question. Ils se sont référés à la lettre adressée par le conseil de la demanderesse à celui de la défenderesse le 17 décembre 2008 (Pièce 109), plus particulièrement à la question posée par son auteur de savoir si la défenderesse entendait résilier le contrat de travail, dans la négative si elle était prête à accepter la collaboration de la demanderesse. Ils en ont inféré qu'en posant la question, la partie demanderesse laissait la porte ouverte à une résiliation qui n'avait aucun lien de causalité avec les événements précédents rappelés dans cette correspondance (à savoir que "[la défenderesse] avait déclaré devant des tiers que [la demanderesse] ne remettrait plus les pieds dans son établissement"). A cela s'ajoutait qu'à dire de témoin, la demanderesse était à la recherche d'un autre emploi en septembre 2008 et que la demanderesse et son époux étaient en passe de reprendre un nouvel établissement, ce qui démontrait que la demanderesse n'avait pas l'intention de reprendre le travail. De l'avis de la recourante, le congé était abusif, compte tenu du comportement de l'employeur tout au long de l'année 2008 et parce qu'il intervenait à la suite des revendications élevées par la travailleuse qui avait saisi la justice pour faire valoir ses droits à l'encontre de son employeur. En outre, la

recourante estime que, nonobstant le courrier du 17 décembre 2008 invoqué par les premiers juges, le lien de causalité entre ce qui précède et la résiliation du contrat était établi, sans que la prospection du marché du travail ou la perspective de reprendre un nouvel établissement y change quelque chose.

E. 4

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). 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). b) En l'espèce, il résulte du précédent jugement (cf. Pièce 103, ch. 4, p. 17) que, le 25 mars 2008, une altercation verbale a eu lieu entre les parties, altercation dont le contenu reste obscur, mais qui a conduit toutefois la demanderesse à quitter précipitamment son travail. Ce point de fait a été repris dans le jugement attaqué (ch. 4, p. 12). Il résulte en outre du

témoignage de C. _____, tel que reproduit dans le précédent jugement (cf. Pièce 103, ch. 21, p. 21), que des mots peu amènes auraient été adressés, quelque temps plus tard lors d'une foire à Besançon, par la défenderesse à la demanderesse, qui se trouvait à un stand apparemment tenu par son mari. Il est vrai que ce témoignage n'a pas été repris dans le jugement attaqué. Toutefois, il n'avait pas à l'être, dans la mesure où l'audition de ce témoin n'a pas été requise dans la nouvelle affaire et où le tribunal de prud'hommes - dont les juges assesseurs n'étaient pas les mêmes que ceux de la précédente cause - ne pouvait apprécier un témoignage qu'il n'avait pas lui-même recueilli. Au demeurant, même si l'on voulait retenir les déclarations de ce témoin, force serait de constater qu'elles se rapportent à des faits qui se sont déroulés en-dehors des relations professionnelles entre parties et qui ne concernent en rien les circonstances dans lesquelles celles-ci ont cessé leur collaboration. Quant au fait que l'employeur n'ait pas payé son salaire à son employée pendant la grossesse ou ne l'ait pas affiliée à une caisse d'assurance sociale, il résulte du jugement attaqué que le premier point a précisément fait l'objet du jugement précédent et que le second point a été traité - et réglé - dans le cours de la procédure précédente, notamment par le biais d'une convention partielle passée le 17 novembre 2008 (cf. jugement attaqué, ch. 9, p. 13; Pièce 103, ch. 21 à 23, p. 22). c) On ne saurait inférer des éléments qui viennent d'être rappelés que la défenderesse aurait, comme le soutient la recourante, fait preuve à son égard d'un comportement " particulièrement choquant " durant l'année 2008 qui démontrerait le caractère abusif du congé signifié en fin d'année. On ne peut au contraire que suivre les premiers juges lorsqu'ils estiment que la teneur du courrier du conseil de la demanderesse à celui de la défenderesse du 17 décembre 2008 permet d'exclure tout lien de causalité entre les événements sus-rappelés, en particulier l'altercation du mois de mars 2008 à la suite de laquelle la demanderesse a quitté son emploi, et la résiliation du contrat intervenue à la veille de Noël 2008. Contrairement à ce qu'elle soutient, la recourante n'a pas manifesté son intention de reprendre le travail à ce moment-là et le courrier précité ne saurait s'interpréter dans ce sens. Les autres éléments mentionnés dans le jugement (p. 26), à savoir le fait qu'à dire de témoin, la demanderesse recherchait un emploi au mois de septembre 2008 déjà et qu'elle a, au cours du premier trimestre 2009, repris un nouvel établissement public avec son époux, ne font que renforcer la conviction que les parties cherchaient à finaliser la rupture de leurs relations contractuelles. En particulier, sur le dernier point évoqué, quand bien même la reprise dudit établissement est intervenue après la date du licenciement de la demanderesse, il ne fait guère de doute que les tractations en vue de cette opération ont commencé avant le début de l'année 2009, la lettre dactylographiée, non signée, de l'ancienne tenancière (Pièce 8) n'ayant à cet égard aucune valeur probante s'agissant d'un témoignage écrit (cf. art. 177 CPC). C'est dès lors à bon droit que les premiers juges ont dénié un caractère abusif à la résiliation du contrat de travail par la défenderesse.

E. 5

a) La recourante conteste enfin que le congé litigieux ait été donné valablement. Elle revient sur le fait que son conseil n'aurait pas été habilité à recevoir une lettre de résiliation, ce qui reporterait les effets du congé à fin février 2009. En outre, invoquant l'art. 7 CCNT, elle conteste qu'une résiliation valable ait pu lui être signifiée alors que l'établissement de la défenderesse était fermé et qu'elle-même était en vacances. Elle requiert une instruction complémentaire sur ce dernier point (cf. mémoire, p. 10). Elle réclame en conséquence son salaire jusqu'à fin février 2009 ainsi que son 13^{ème} salaire depuis le 30 août 2008 jusqu'à l'expiration du contrat pro rata temporis . b) Concernant la validité de la résiliation adressée

par la défenderesse au conseil de la demanderesse, on ne peut que se référer à la motivation développée par les premiers juges dans le jugement attaqué (pp. 20-21) pour réfuter ce moyen. Rien n'empêchait en effet la défenderesse, respectivement son conseil, d'adresser la lettre de résiliation au conseil de la demanderesse chez qui cette dernière, résidant en France, avait élu domicile déjà dans le cadre de la précédente procédure. Le fait que cette même demanderesse, dans son courrier du 31 décembre 2008 au conseil de la défenderesse (Pièce 111), se réfère dans son préambule à la lettre précitée atteste que l'intéressée en avait bien pris connaissance, ce qui fait apparaître le moyen à la limite de la témérité. c) Pour ce qui est de l'autre moyen, dont l'intimée relève à juste titre dans ses déterminations qu'il n'est étayé par aucune allégation dans la demande, il est tout aussi inconsistant. Selon l'art. 7 CCNT, dont la teneur est reproduite dans le jugement attaqué (p. 22), l'employeur ne peut pas résilier le contrat durant les vacances contractuelles du collaborateur. Or, rien ne permet d'affirmer, comme le fait la recourante, qu'elle se serait trouvée en vacances au moment de la réception de la lettre de résiliation. On ne voit du reste pas comment les parties, qui n'avaient plus collaboré ensemble depuis près de dix mois, auraient pu convenir de "vacances contractuelles" de la travailleuse pour cette époque de l'année. A cela ne change rien que l'établissement de la défenderesse ait pu être fermé, pour quelque cause que ce soit, à ce moment-là. La mesure d'instruction requise à ce sujet s'avère sans pertinence et ne peut qu'être rejetée. d) Enfin, en ce qui concerne le paiement du 13^{ème} salaire, le raisonnement des premiers juges est également bien fondé. En effet, du moment que la demanderesse ne réclame son salaire que pour les deux premiers mois de 2009 (cf. aII. 22) et qu'en définitive elle se voit allouer son salaire pour le mois de janvier 2009, on ne voit pas pourquoi, faute de toute allégation à ce sujet, le 13^{ème} salaire devrait lui être alloué pro rata temporis depuis le mois d'août 2008. e) Il s'ensuit que chacun des moyens précités doit être rejeté.

E. 6

En conclusion, le recours doit être rejeté et le jugement attaqué confirmé. S'agissant d'un conflit du 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 du 4 décembre 1984 des frais judiciaires en matière civile; RSV 270.11.5]). Par une inadvertance manifeste, le dispositif de l'arrêt notifié aux parties mentionne au chiffre III que les frais de deuxième instance de la recourante sont arrêtés à 294 fr. (deux cent nonante-quatre francs). Cette erreur sera rectifiée dans le présent arrêt. Obtenant gain de cause, l'intimée a droit à des dépens de deuxième instance (art. 91 et 92 al. 1 CPC), qu'il y a lieu de fixer à 1'500 fr. (art. 2 al. 1 ch. 33 et 3 al. 1 TAV [tarif du 17 juin 1986 des honoraires d'avocat dus à titre de dépens; RSV 177.11.3]). Par ces motifs, la Chambre des recours du Tribunal cantonal, statuant à huis clos, prononce : I. Le recours est rejeté. II. Le jugement est confirmé. III. L'arrêt est rendu sans frais. IV. La recourante A.T. _____ doit verser à l'intimée V. _____ la somme de 1'500 fr. (mille cinq cents francs) à titre de dépens de deuxième instance. V. L'arrêt motivé est exécutoire. Le président : _____ Le greffier : Du 22 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 Renaud Lattion (pour A.T. _____), ■ Me Charles Munoz (pour V. _____). La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est de 28'860 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 Broye et du Nord vaudois. Le greffier :

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