

VD_FINDINFO HC / 2011 / 137 vom 3. März 2011

VD Tribunal cantonal, 2011-03-03, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2011___137

FR: VD_FINDINFO HC / 2011 / 137 du 3 mars 2011

IT: VD_FINDINFO HC / 2011 / 137 del 3 marzo 2011

Regeste

RÉSILIATION ABUSIVE, PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ | 18 al. 1 CO, 335 al. 1 CO, 336 CO

Erwägungen

E. 1

Le code de procédure civile suisse du 19 décembre 2008 (ci-après : CPC; RS 272) est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2011. Toutefois le jugement attaqué a été communiqué aux parties avant cette date, de sorte que ce sont les règles du Code de procédure civile vaudois du 14 décembre 1966 (ci-après : CPC-VD; RSV 270.11) qui sont applicables au recours (art. 405 al. 1 CPC), ainsi que la LJT (Loi du 17 mai 1999 sur la juridiction du travail; RSV 173.61) alors en vigueur. L'art. 46 LJT ouvre la voie du recours en nullité et en réforme contre les jugements rendus par un tribunal de prud'hommes, selon les art. 444, 445 et 451 CPC-VD. Le recours, uniquement en réforme, interjeté en temps utile, est ainsi recevable.

E. 2

Saisie d'un recours en réforme contre un jugement principal rendu par un tribunal de prud'hommes, la Chambre des recours revoit librement la cause en fait et en droit (art. 452 al. 2 CPC-VD, applicable par renvoi de l'art. 46 al. 2 LJT). Les parties ne peuvent toutefois articuler des faits nouveaux, sous réserve de ceux qui résultent du dossier et qui auraient dû être retenus ou de ceux pouvant résulter d'une instruction complémentaire selon l'art. 456a CPC-VD (art. 452 al. 1 ter CPC-VD). 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). En l'espèce, l'état de fait du jugement est conforme aux pièces du dossier et aux autres preuves administrées. Il n'y a pas lieu de le compléter.

E. 3

a) La recourante soutient que n'y a pas d'éléments au dossier qui permettent de considérer que le licenciement est abusif. Elle fait valoir que les jurisprudences fédérales auxquelles se réfère le jugement attaqué s'inscrivent dans des circonstances éminemment différentes et que l'on ne peut retenir qu'elle a manqué d'égards dans l'exercice de son droit de résiliation. Elle ajoute au demeurant que l'on ne saurait qualifier un licenciement d'abusif en raison du contenu d'un document établi postérieurement à celui-ci. b) Selon l'art. 335 al. 1 CO (Code des obligations du 30 novembre 1911; RS 220) , le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Le droit suisse pose ainsi le principe de la liberté de résilier le contrat de travail, cette liberté n'étant limitée que par la prohibition du licenciement

abusif (ATF 132 III 115 c. 2.1; ATF 131 III 535 c. 4.1; ATF 130 III 699 c. 4.1). L'art. 336 CO énumère les cas où le congé est abusif. 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 Tribunal fédéral a admis que l'employeur avait manqué d'égards lorsque les circonstances liées à la personnalité ou à la condition du travailleur rendait la résiliation choquante (licenciement fusible, intérêt légitime du salarié au maintien du contrat, non respect de la personnalité du travailleur). 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; ATF 131 III 535 c. 4.2). Toutefois, dans un arrêt récent, le Tribunal fédéral a considéré que le fait de lire à haute voix devant une tierce personne une lettre de congé – laquelle mentionnait le comportement inacceptable de l'employée envers ses collègues – n'était certes pas opportun mais non constitutif d'un abus au sens de l'art. 336 CO (TF 4A_158/2010 du 22 juin 2010). Conformément à 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). c) En l'espèce, l'on constate, à la lumière des témoignages recueillis, que les motifs de licenciement étaient réels car, même si l'intimée entretenait de bonnes relations avec ses collègues, le travail qu'elle fournissait pouvait parfois être insuffisant. Les motifs de licenciement indiqués dans la lettre de congé sont donc les véritables motifs ayant conduit au licenciement, lesquels ne sont pas abusifs. S'agissant de la manière dont le droit de résilier a été exercé, l'on ne saurait retenir le raisonnement des premiers juges. En effet, la lettre de licenciement n'a pas été portée à la connaissance de tiers et l'on ne peut dès lors considérer que celle-ci porte atteinte à la réputation professionnelle de l'intimée, contrairement au certificat de travail, dont le contenu a fait l'objet d'une transaction partielle. C'est sur requête de l'intimée que la recourante lui a indiqué quels étaient les motifs de son licenciement. Si les termes employés par la recourante, à savoir que "les objectifs fixés sur le plan technique et humain ne sont pas atteints, ce qui engendre des problèmes considérables dans notre société", ont été mal perçus par l'intimée, ils ne sont pas de nature à porter une atteinte à sa personnalité qui soit comparable aux cas expressément mentionnés à l'art. 336 CO. Par ailleurs, un licenciement ne saurait être considéré comme abusif en raison des termes utilisés dans une lettre rédigée

postérieurement à la signification du congé. Le recours doit donc être admis.

E. 4

En conclusion, le recours de L. _____ SA doit être admis et le jugement réformé en ce sens qu'aucune indemnité n'est accordée à T. _____. Portant sur 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 CP-VD). Obtenant gain de cause, la recourante a droit à des dépens de deuxième instance fixés à 400 fr. (art. 92 CPC-VD et 5 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 admis. II. Le jugement est réformé comme il suit : I. Les conclusions de la demanderesse T. _____ prises selon requêtes des 21 et 30 juin 2010 sont rejetées. II. La présente décision est rendue sans frais. III. L'intimée T. _____ doit verser à la recourante L. _____ SA la somme de 400 fr. (quatre cents francs) à titre de dépens de deuxième instance. IV. L'arrêt est rendu sans frais. V. L'arrêt motivé est exécutoire. Le président : _____ La greffière : Du 3 mars 2011 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 Rolf Ditesheim (pour L. _____ SA), ■ Mme T. _____. La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est de 4'000 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.