

# VD\_FINDINFO HC / 2011 / 321 vom 30. März 2011

VD Tribunal cantonal, 2011-03-30, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_HC\\_\\_\\_2011\\_\\_\\_321](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2011___321)

FR: VD\_FINDINFO HC / 2011 / 321 du 30 mars 2011

IT: VD\_FINDINFO HC / 2011 / 321 del 30 marzo 2011

## Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL, RÉSILIATION ABUSIVE, PÉRIODE D'ESSAI, DROIT D'ÊTRE ENTENDU, CONGÉ DE REPRÉSAILLES, CERTIFICAT DE TRAVAIL, RAPPORTS DE SERVICE | 330a al. 1 CO, 335b CO, 336 al. 1 let. d CO, 336 CO, 342 al. 1 let. a CO, 29 al. 2 Cst.

## Erwägungen

### E. 1

a) Le Code de procédure civile suisse du 19 décembre 2008 (ci-après : CPC) est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2011. Toutefois le dispositif du jugement attaqué ayant été envoyé avant cette date, ce sont les règles du Code de procédure civile vaudois du 14 décembre 1966 (ci-après : CPC-VD) qui régissent le présent recours (art. 405 al. 1 CPC; TF 4A\_106/2011 du 31 mars 2011 c. 2; TF 4A\_80/2011 du 31 mars 2011 c. 2 et 3). b) L'art. 46 aLJT (loi du 17 mai 1999 sur la juridiction du travail) ouvre la voie des 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.

### E. 2

La recourante conclut subsidiairement à l'annulation du jugement et invoque le grief d'appréciation arbitraire des preuves. Toutefois un éventuel vice peut être corrigé dans le cadre du recours en réforme, vu le large pouvoir d'examen en fait conféré à la cours de céans par l'art. 452 CPC-VD, de sorte que ce moyen est irrecevable en nullité (cf. Poudret/Haldy/Tappy, Procédure civile vaudoise, 3<sup>ème</sup> éd., 2002, n. 14 ad art. 444 CPC-VD, p. 655-656). Il convient dès lors d'examiner le recours en réforme.

### E. 3

a) 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). 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 (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 (ibidem). b) En l'espèce, l'état de fait du jugement est conforme aux pièces du dossier et aux autres preuves administrées. Il convient toutefois de le compléter comme il suit : - Le témoin P.\_\_\_\_\_ a déclaré que la demanderesse semblait bien intégrée au sein du bureau et qu'elle avait assumé à certaines occasions seule le service et effectué des remplacements,

sans manifester de mauvaise humeur. - L'art. 16 du Statut (résiliation par la Municipalité) dispose que la Municipalité ne peut résilier le contrat de travail moyennant le respect d'un délai de trois mois pour la fin d'un mois qu'en cas de violation d'obligations légales, contractuelles ou résultant du cahier des charges (let. a), de manquements répétés dans les prestations ou attitudes contraires à la bonne marche du service (let. b) d'incapacité ou incapacité à effectuer un travail convenu ou un autre travail pouvant raisonnablement être exigé du collaborateur (let. c), de disparition de l'une des conditions d'engagement fixée par le contrat (let. d) ou en cas de suppression d'emploi (let. e). - L'art. 17 du Statut dispose que, sous réserve des situations qui justifient une résiliation avec effet immédiat, la résiliation pour les motifs énumérés à l'art. 16 let. a à d doit être précédée d'un avertissement écrit et ne peut être décidée par la Municipalité qu'après une enquête administrative et audition du collaborateur, celui-ci devant être entendu et pouvant se faire assister. Il n'y a pas lieu de procéder à d'autres compléments ni à une instruction complémentaire, la cour de céans étant à même de statuer en réforme. c) La recourante conteste l'appréciation des premiers juges selon laquelle sa baisse de motivation serait établie au moins en partie. Elle fait valoir que cet élément n'a été constaté directement que par le témoin P. \_\_\_\_\_, qui est toujours au service de l'intimée, ce qui rend sans portée son témoignage. Toutefois, l'appréciation de ce témoignage par les premiers juges se fonde également sur les déclarations de la recourante qui a reconnu avoir ressenti un "coup de froid" après la réponse négative faite à sa demande relative aux absences liées à la maladie de son enfant. L'appréciation nuancée des premiers juges peut ainsi être confirmée.

#### **E. 4**

a) La recourante soutient que le congé litigieux est abusif. Elle fait valoir que ses prétentions en paiement de ses absences dues à la maladie de son fils étaient fondées, que le "coup de froid" qu'elle a ressenti face au refus de ces prétentions ne saurait justifier le congé en cause, car provoqué par une violation par l'intimée de ses obligations contractuelles, et que le motif véritable du congé est le fait qu'elle n'a pas renoncé à ces prétentions, ainsi que l'atteste la mention d'un caractère procédurier dans le rapport du 3 juin 2009. b/aa) L'art. 336 CO, qui constitue la limite au principe de la liberté de résilier le contrat de travail, concrétise l'interdiction générale de l'abus de droit et en aménage les conséquences juridiques. La liste qui y figure n'est pas exhaustive. La jurisprudence en effet 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. 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). bb) 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/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3<sup>ème</sup> éd., 2004, n. 7

ad art. 336 CO, p. 253; Staehelin/Vischer, Commentaire zurichois, 1996, n. 24 ad art. 336 CO, pp. A 563-564; Wyler, Droit du travail, 2<sup>ème</sup> éd., 2008, 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, in SJ 1995 p. 797, c. 2; TF 4C.262/2003 du 4 novembre 2003 c. 3.1). cc) Selon la jurisprudence, s'il n'est pas nécessaire que le motif abusif ait été seul à l'origine de la résiliation, il doit s'agir néanmoins du motif déterminant. En d'autres termes, ce motif doit avoir essentiellement influencé la décision de l'employeur de licencier; il faut ainsi qu'il y ait un rapport de causalité entre le motif abusif et le congé signifié au travailleur (TF 4A\_341/2007 du 7 février 2008, c. 2.1; TF 4C.171/1993 du 13 octobre 1993, publié in SJ 1995, p. 797; Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, Code annoté, 2<sup>ème</sup> éd., 2010, n° 1.13 ad art. 336 CO, pp. 268). En d'autres termes, il faut que le motif illicite ait joué un rôle déterminant dans la décision de la partie de résilier le contrat (TF 4C.262/2003 du 4 novembre 2003, c. 3.1). Lorsque plusieurs motifs ont concouru à la résiliation, celle-ci est abusive lorsque, sans le motif proscrit, les rapports de travail n'auraient pas été rompus (Rehbinder, Berner Kommentar, 1992, n. 11 in fine ad art. 336 CO, p. 93; TF, arrêt du 11 novembre 1993, Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrechts [JAR] 1994, p. 198), lorsque ce motif a donné lieu directement à la résiliation ou lorsqu'il avait à tout le moins une importance telle qu'à son défaut le congé n'aurait pas été donné (Streiff/von Kaenel, Arbeitsrecht,

## **E. 6**

La recourante fait grief aux premiers juges de n'avoir fait figurer dans le certificat de travail aucune appréciation sur la qualité de son travail et sur son comportement, en violation de l'art. 330a al. 1 CO. Selon l'art. 330a al. 1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. Ce document a pour but de faciliter l'avenir économique du travailleur. Il doit être véridique et complet. Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur; conformément au principe de la bonne foi, la liberté de rédaction reconnue à celui-ci trouve ses limites dans l'interdiction de recourir à des termes péjoratifs, peu clairs ou ambigus, voire constitutifs de fautes d'orthographe ou de grammaire. Le certificat doit contenir la description précise et détaillée des activités exercées et des fonctions occupées dans l'entreprise, les dates de début et de fin de l'engagement, l'appréciation de la qualité du travail effectué ainsi que de l'attitude du travailleur. S'il doit être établi de manière bienveillante, le certificat peut et doit contenir des faits et appréciations défavorables, pour autant que ces éléments soient pertinents et fondés. Si, après avoir reçu le certificat, le travailleur estime que son contenu est faux ou incomplet, il peut ouvrir action en rectification auprès du tribunal compétent. Dans le cadre de l'action en justice, il appartient au travailleur de prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat de travail différent de celui qui lui a été remis. L'employeur devra collaborer à l'instruction de la cause, en motivant les faits qui fondent son appréciation négative. S'il refuse de le faire ou ne parvient pas à justifier sa position, le juge pourra considérer que la demande de rectification est fondée (TF 4A\_117/2007 du 13 septembre 2007 c. 7.1 et références). En l'espèce, le certificat établi par les premiers juges est muet sur l'appréciation du travail de la recourante et de son comportement,

contrairement à ce qu'exige la jurisprudence susmentionnée. Toutefois, l'on ne saurait considérer que la recourante a établi que son projet était conforme à la réalité. Sur la base de la communication du 3 juin 2009 et des déclarations à l'audience du témoin P.\_\_\_\_\_, il y a lieu de considérer comme établi que la recourante a donné satisfaction dans l'exécution de ses tâches, effectuées avec indépendance et efficacité, qu'elle a fait preuve de flexibilité de disponibilité, notamment pour remplacer d'autres collègues, qu'elle a entretenu de bonnes relations tant avec les administrés qu'avec ses collègues et supérieurs et qu'elle a su s'adapter à l'environnement dans lequel elle a évolué. Le recours doit être admis dans cette mesure.

## E. 7

En conclusion, le recours doit être admis très partiellement et le jugement réformé dans le sens des considérants. Obtenant dans une grande mesure gain de cause, l'intimée a droit à des dépens réduits de deuxième instance, fixés à 1'000 fr. (art. 91 et 92 CPC-VD; art. 2 al. 1 ch. 33, art. 3 et 5 ch. 2 TAv [tarif du 17 juin 1986 des honoraires d'avocat dus à titre de dépens]). La valeur litigieuse ne dépassant pas 30'000 fr., le présent arrêt doit être rendu sans frais (Ducret/Osojnak, in Procédures spéciales vaudoises, 2009, n. 2 ad art. 10 aLJT, p. 257 et références). Par ces motifs, la Chambre des recours du Tribunal cantonal, statuant à huis clos, prononce : I. Le recours est partiellement admis. II. Le jugement est réformé au chiffre II de son dispositif comme il suit : II. La défenderesse Commune d'J.\_\_\_\_\_, par son syndic [...], fournira à la demanderesse F.\_\_\_\_\_, sous dix jours dès jugement définitif et exécutoire, un certificat de travail dont le contenu sera le suivant : " Par la présente, nous certifions que Madame F.\_\_\_\_\_, née le [...] 1974, a travaillé à mi-temps au sein du Bureau des étrangers et du Contrôle des habitants de la Commune d'J.\_\_\_\_\_ en qualité d'employée d'administration du 1 er janvier au 31 juillet 2009. Durant cette période, ses principales tâches étaient les suivantes : - Réception clientèle et conseils y.c. téléphones ; - Contacts avec les différents services et institutions (SPOP, assurances sociales, etc.) ; - Etablissement de divers documents (pièces d'identités – permis de séjour/travail) ; - Traitement des arrivées, départs et autres mutations des administrés ; - Etablissement de diverses attestations ; - Correspondances diverses ; - Gestion du courrier (distribution et traitement) ; - Tenue de caisse et contrôle ; - Petite comptabilité (manuscrite) concernant les encaissements ; - Contrôle des factures du SPOP ; - Transfert des mutations ; Madame F.\_\_\_\_\_ s'est acquittée de ses tâches à notre satisfaction, avec indépendance et efficacité. Elle a fait preuve de flexibilité et de disponibilité, notamment pour remplacer d'autres collègues. Elle a entretenu de bonnes relations tant avec les administrés qu'avec ses collègues et supérieurs et a su s'adapter à l'environnement dans lequel elle a évolué. Madame F.\_\_\_\_\_ nous quitte en date du 31 juillet 2009. Depuis cette date, Madame F.\_\_\_\_\_ est libre de tout engagement professionnel à notre égard, si ce n'est celui résultant du secret de fonction. Nous remercions Madame F.\_\_\_\_\_ de sa collaboration et lui présentons nos meilleurs vœux pour son avenir professionnel. Au nom de la Municipalité Le Syndic Le secrétaire [...] [...]" Le jugement est confirmé pour le surplus. III. L'arrêt est rendu sans frais. IV. La recourante F.\_\_\_\_\_ doit verser à l'intimée Commune d'J.\_\_\_\_\_ la somme de 1'000 fr. (mille francs) à titre de dépens de deuxième instance. V. L'arrêt motivé est exécutoire. Le président : Le greffier : Du 30 mars 2011 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 Eric Cerottini (pour F. \_\_\_\_\_), ■ Me Jacques Haldy (pour Commune d'J. \_\_\_\_\_). La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est supérieure à 15'000 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. Le greffier :

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