

VD_FINDINFO HC / 2011 / 380 vom 10. Mai 2011

VD Tribunal cantonal, 2011-05-10, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2011___380

FR: VD_FINDINFO HC / 2011 / 380 du 10 mai 2011

IT: VD_FINDINFO HC / 2011 / 380 del 10 maggio 2011

Regeste

RÉSILIATION ABUSIVE | 336 al. 1 let. b CO, 336 al. 1 let. c CO, 336 al. 1 let. d CO

Erwägungen

E. 1

a) Le jugement attaqué a été communiqué le 22 février 2011, de sorte que les voies de droit sont régies par le CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2008; RS 272), entré en vigueur le 1^{er} janvier 2011. b) L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance dans les affaires patrimoniales (art. 308 al. 1 let. a CPC), pour autant que la valeur litigieuse au dernier état des conclusions de première instance soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). L'appel, écrit et motivé, est introduit auprès de l'instance d'appel, soit la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi vaudoise d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979; RSV 173.01]), dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC). En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui y a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), contre une décision finale de première instance rendue dans une cause patrimoniale dans laquelle les conclusions, dans leur dernier état devant le tribunal de première instance, portaient sur un montant de 17'910 fr. 75, l'appel est formellement recevable.

E. 2

L'appel peut être formé pour violation du droit ou constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge et doit le cas échéant appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC (Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile in JT 2010 III 115, p. 134). Elle peut revoir l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (ibid., p. 135). Cela étant, dès lors que, selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé – la motivation consistant à indiquer sur quels points et en quoi la décision attaquée violerait le droit et/ou sur quels points et en quoi les faits auraient été constatés de manière inexacte ou incomplète par le premier juge –, la cour de céans n'est pas tenue d'examiner, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent si elles ne sont pas remises en cause devant elle, ni de vérifier que tout l'état de fait retenu par le premier juge est exact et complet si seuls certains points de fait sont contestés devant elle.

E. 2.3

in fine). bb) La partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les art. 336 et 336a CO doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé (art. 336b al. 1 CO). Si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire

valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption (art. 336b al. 2 CO). Les premiers juges ont laissé ouverte la question de savoir si l'opposition avait été faite en temps utile. Il n'y a pas lieu d'examiner plus avant ce point, dès lors que l'appel doit être de toute manière rejeté pour les raisons qui suivent. c) En l'espèce, les premiers juges ont considéré que le motif réel du licenciement de l'appelant était un motif économique, l'intimée ayant décidé de se séparer d'un employé en incapacité durable de travailler. Cet avis est partagé par la cour de céans. En effet, lors de la première résiliation du contrat de travail le 30 septembre 2009, soit à une époque où il n'y avait aucune animosité entre les parties, c'est un motif économique qui avait été invoqué, motif qui a été confirmé par le témoin C. _____ et par le fait que le poste de l'appelant n'a pas été repourvu après son départ. Que l'employeur ait fait appel à des travailleurs intérimaires ne permet pas de considérer que le motif économique n'était que la raison apparente du licenciement, puisque l'intimée avait recours à de tels travailleurs avant le licenciement de l'appelant. Si cette première résiliation du contrat est intervenue en temps inopportun, elle n'a pas rendu le motif du congé abusif pour autant. Lorsque l'employeur a, à nouveau, résilié le contrat de travail de l'appelant le 18 novembre 2009 (P. 39), cette fois en temps opportun, sans indiquer de motif, l'appelant a réagi par des propos moqueurs et dénigrants (P. 40). A partir de ce moment, la situation entre les parties s'est envenimée et le ton est monté entre elles. Compte tenu du contexte conflictuel, il y a lieu de considérer que les motifs évoqués par l'intimée dans sa lettre du 27 novembre 2009 (P. 43) relèvent davantage de l'agacement que de la véritable raison du congé. L'appelant n'a dès lors pas apporté la preuve que le motif allégué par l'employeur (licenciement pour raison économique) n'était pas réel. Quant au témoignage de V. _____, il n'est d'aucune aide à l'appelant: entendu à l'audience, il a déclaré ignorer les raisons pour lesquelles l'appelant avait été licencié et penser «sans pouvoir justifier son impression », c'est-à-dire de façon purement subjective, que les démêlés judiciaires de celui-ci avec l'assureur-accidents étaient une des causes de son licenciement. Un tel témoignage est dépourvu de force probante. Il ne permet en tout cas pas à l'appelant de soutenir l'existence d'une résiliation abusive au sens de l'art. 336 al. 1 let. b CO. L'appelant soutient encore que le congé serait abusif au sens de l'art. 336 al. 1 let. c et d CO. L'art. 336 al. 1 let. c CO ne trouve pas application ici. Le but de cette disposition est en effet de protéger le salarié contre une résiliation qui vise à le priver du bénéfice d'une prestation contractuelle particulière (Aubert in Commentaire romand Code des obligations I, Thévenoz/Werro (éd.), 2003, N. 7 ad art. 336 CO). Il n'est pas non plus question de congé représailles (art. 336 al. 1 let. d CO), l'appelant n'ayant jamais soutenu que son licenciement était dû au fait qu'il faisait valoir des droits découlant de son contrat de travail. On ne peut en particulier pas lier le congé au fait que l'appelant a contesté avec succès la première résiliation de son contrat de travail. L'employeur avait en effet pris la décision de résilier le contrat de travail de l'appelant avant que celui-ci ne le conteste pour de bonnes raisons. La seconde résiliation du contrat procède de la même intention (initiale) de l'employeur. Il résulte de ce qui précède que c'est à juste titre que les premiers juges ont nié le caractère abusif du licenciement signifié à l'appelant.

E. 3

a) Sans remettre en cause la validité du congé qui lui a été signifié, l'appelant considère que son licenciement est abusif au sens de l'art. 336 al. 1 let. b, c et d CO (Code des obligations du 30 mars 1911; RS 220). b) aa) Selon l'art. 335 al. 1 CO, 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 II 115 c. 2.1; 131 III 535 c. 4.1; 130 III 699 c. 4.1). L'art. 336 CO énumère les cas où le congé est abusif. D'après l'art. 336 al. 1 CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie: a. 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; b. en raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise; c. seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail; d. parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail; e. parce que l'autre partie accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou parce qu'elle accomplit une obligation légale lui incombant sans qu'elle ait demandé de l'assumer. 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 rendaient 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; 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). Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (ATF 136 III 513 c.

E. 4

En définitive, l'appel se révèle infondé. Il doit être rejeté en application de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement attaqué confirmé. Conformément à l'art. 114 let. c CPC, il n'est pas perçu de frais judiciaires. L'intimée n'ayant pas été invitée à déposer une réponse, il n'est pas alloué de dépens.

E. 5

Selon l'art. 117 CPC, une personne a droit à l'assistance judiciaire si elle ne dispose pas de ressources suffisantes et si sa cause ne paraît pas dépourvue de toute chance de succès. En l'occurrence l'appelant remplit ces deux conditions cumulatives, de sorte qu'il se justifie de lui accorder l'assistance judiciaire, avec effet à la date du dépôt de l'appel, soit dès le 28 mars 2011. Au vu de la liste des opérations produite par le conseil de l'appelant, il apparaît que celui-ci a consacré 2,58 heures de travail à la procédure d'appel. Il indique que ses débours se sont élevés à 50 francs. Au tarif horaire de 180 fr. (art. 2 al. 1 let. a RAJ [règlement du 7 décembre 2010 sur l'assistance judiciaire en matière civile]; RSV 211.02.3), l'indemnité d'honoraires due au conseil de l'appelant doit être arrêtée à 464 fr. 40, plus TVA (taux 8%) à hauteur de 37 fr. 15, et celle des débours à 54 fr. TVA comprise. Le bénéficiaire de l'assistance judiciaire est, dans la mesure de l'art. 123 CPC, tenu au remboursement de l'indemnité de son conseil d'office mis à la charge de l'Etat.

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