

VD_FINDINFO HC / 2011 / 459 vom 26. Mai 2011

VD Tribunal cantonal, 2011-05-26, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2011___459

FR: VD_FINDINFO HC / 2011 / 459 du 26 mai 2011

IT: VD_FINDINFO HC / 2011 / 459 del 26 maggio 2011

Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL, RÉSILIATION ABUSIVE | 8 CC, 102 al. 2 CO, 104 al. 1 CO, 328 CO, 335 al. 1 CO, 336 CO, 339 al. 1 CO, 343 al. 4 CO, 37 LJT, 308 al. 1 let. a CPC (CH), 308 al. 2 CPC (CH), 312 al. 1 CPC (CH), 404 al. 1 CPC (CH)

Erwägungen

E. 1

O._____ Sàrl est une société à responsabilité limitée ayant son siège à Ropraz, qui a pour but l'assainissement financier et la gestion de dettes. Entendu à titre de témoin, V._____ a indiqué avoir créé dite société " en 1998, d'abord seul en raison individuelle, puis, dès 2004, sous forme de Sàrl avec Mme X._____ ". En 2006, A._____ a rejoint la société en qualité d'associé-gérant.

E. 2

Le 13 mai 2008, D._____ a été engagée avec effet au 19 mai 2008 par O._____ Sàrl, en qualité d'assistante rattachée à la direction. Son taux d'activité était de 100% pour un salaire de 75'000 fr. brut par an, soit 5'769 fr. 23 brut par mois, payable treize fois l'an. En date du 27 octobre 2008, elle a été nommée directrice adjointe du département commercial avec effet au 1 er novembre 2008. En vertu de cette promotion, une augmentation mensuelle de 500 fr. brut lui a été accordée pour les mois de novembre et décembre 2008. Dès janvier 2009, une nouvelle augmentation, portant son salaire annuel à 89'700 fr., soit 6'900 fr. brut par mois, versé treize fois l'an, lui a été accordée.

E. 3

A la suite de ces augmentations, D._____ a décidé d'acquérir une nouvelle voiture, une Mini Cooper. O._____ Sàrl lui a proposé de prendre le leasing du véhicule à son nom et de déduire les mensualités de son salaire. Ces mensualités de 661 fr. 90 ont débuté dès avril 2009. Un montant de garantie pour le leasing de 3'000 fr. a été pris directement sur l'augmentation que l'employée aurait dû toucher du mois de novembre 2008 au mois de février 2009 (2 x 500 fr. + 2 x 1'130 fr. 75 = 3'261 fr. 50 brut, soit environ 3'000 fr. net). Les montants annuels effectivement versés par la société sont de 41'322 fr. 40 pour 2008, 67'320 fr. 70 pour 2009 et 11'479 fr. 60 pour 2010.

E. 4

En juillet 2009, V._____ mit fin à sa relation avec X._____. Cette dernière découvrit alors que son ancien concubin entretenait une relation avec D._____. Fin 2009, O._____ Sàrl a connu des difficultés financières. A cette même période, X._____ et A._____, associés, ont rencontré R._____. X._____ le connaissait parce qu'il lui donnait des cours de droit. X._____ et A._____ souhaitaient alors se retirer de la

société. A la suite des conseils de celui-ci, ils sont revenus sur leur décision et l'ont chargé de mener l'assemblée générale extraordinaire fixée au 11 décembre 2009. Le 4 décembre 2009, V._____ a donné sa démission pour fin février 2010. En date du 11 décembre 2009, l'assemblée générale extraordinaire fixée a eu lieu. Selon le témoin X._____, " c'est lors de celle-ci que M. V._____ a confirmé son départ annoncé quelques jours avant. [...] Lors de cette séance, tout le personnel s'est introduit dans la salle car il était mécontent que M. V._____ s'en aille. M. R._____ a calmé le jeu et a fait ressortir les membres du personnel. [...] Mme D._____ a été licenciée lors de cette AG, à la demande des associés. M. V._____ a demandé à M. R._____ si Mme D._____ devait également s'en aller, ce qui lui a été confirmé. Nous n'avions pas avant songé à licencier Mme D._____. Ce licenciement paraissait nécessaire pour la bonne santé financière de l'entreprise. " Le 11 décembre 2009, D._____ fut donc informée de son licenciement, avec effet au 28 février 2010. Elle a été libérée de son obligation de travailler pour cette période. Par courrier daté du 24 février 2010, l'employée a formellement contesté son licenciement. En effet, elle le considérait comme " totalement abusif et uniquement justifié par [sa] relation personnelle avec M. V._____. " Selon une lettre de O._____ Sàrl datée du 25 février 2010, les motifs du licenciement étaient que D._____ occupait " un poste inutile qui n'a d'ailleurs pas été repourvu [...]. Il s'agit donc, au sens strict, d'une restructuration heureuse. "

E. 4.1

p. 703 et les arrêts cités)." En d'autres termes, la fausse motivation du congé peut conduire à retenir un congé abusif s'il existe des indices supplémentaires, mais, à elle seule, une telle motivation ne suffit pas (sur cette notion : Wyler, Droit du travail, 2^{ème} éd., p. 534). La résiliation devra être déclarée abusive si, confronté à d'autres motifs, le motif abusif s'avère être la raison véritable du congé, alors que les autres causes ne sont que des prétextes (Carruzzo, Le contrat individuel de travail, Zurich-Bâle-Genève 2009, p. 520). Les premiers juges ont retenu que l'intimée avait invoqué l'inutilité du poste occupé par l'appelante pour expliquer son licenciement. Ils n'ont toutefois pas pu trancher ce point, mais ont retenu, à juste titre, que le congé n'était pas abusif de ce chef; si le poste était devenu inutile, le congé pouvait être justifié et si le motif lié à l'utilité du poste n'était pas exact, cela ne signifiait pas encore que le congé était abusif. On ne saurait reprocher au Tribunal de prud'hommes de n'avoir pas pu trancher ce point, faute d'éléments de fait. Quoi qu'il en soit, l'intimée n'avait aucune obligation de proposer à l'appelante un autre poste au sein de l'entreprise. Sa liberté contractuelle l'autorisait à résilier le contrat de travail, dans le respect des règles légales, en invoquant précisément l'inutilité du poste ou la situation financière de la société (cf. jugement, p. 23). Le moyen est mal fondé. c) L'appelante soutient également que le congé serait abusif en ce sens qu'il aurait été donné pour un motif inhérent à la personnalité de celle-ci, soit sa relation amoureuse avec l'ex-associé gérant V._____. Une résiliation pour cause de relation affective peut tomber sous le coup de l'art. 336 al. 1 let. a ou b CO (Wyler, op. cit., p. 543). A été jugé abusif le licenciement d'une secrétaire en raison de la relation qu'elle entretenait avec l'ancien directeur de la société qui l'employait (CREC, 11 août 1999, cité par Favre/Munoz/ Tobler, Le contrat de travail, Code annoté, 2^{ème} éd., n. 1.30 ad art. 336 CO). En revanche, un tel licenciement n'est plus abusif s'il est en lien avec le rapport de travail, notamment dans l'atteinte possible au rapport de confiance (SJ 1993 p. 357 c. 2; TF 4C.72/2002 du 22 avril 2002, c. 1b, où la relation sentimentale mettait en danger la confidentialité des recherches de l'entreprise). En l'espèce, les premiers juges ont retenu que, nonobstant l'affirmation du témoin V._____ selon lequel le licenciement de

l'appelante était lié à leur relation, il existait un risque que cette dernière fournisse des informations à son compagnon, qui avait quitté la société intimée, mais allait rester dans le même secteur d'activité. Il existait également un ressentiment entre V._____ et l'intimée, situation qui aurait inévitablement provoqué des tensions avec l'appelante (cf. jugement, p. 24). Cette motivation ne prête pas le flanc à la critique et peut être confirmée.

d) Toujours dans la même problématique, l'appelante critique les faits retenus par le tribunal. Selon elle, les allégations relatives au risque de concurrence et de tensions ne reposent sur aucun fondement et ont été inventées par les premiers juges, en violation des art. 8 CC et 343 CO (cf. mémoire, pp. 8-9 et 11 à 13). La cause a fait l'objet d'une instruction en 2010, soit avant l'entrée en vigueur du CPC fédéral; ce sont donc les règles antérieures qui s'appliquent à l'appréciation des faits (art. 404 al. 1 CPC). L'art. 343 al. 4 aCO, en vigueur jusqu'au 31 décembre 2010, prévoyait que le juge établissait d'office les faits et appréciait librement les preuves. L'art. 37 aLJT (loi sur la juridiction du travail du 17 mai 1999, dans sa version en vigueur jusqu'au 31 décembre 2010) a repris cette disposition dans le droit vaudois. Le tribunal apprécie donc le contenu des témoignages et leur portée. Lorsqu'il y a des éléments contradictoires, le juge du fait tranche selon son intime conviction, donnant plus de poids aux pièces qu'aux témoignages. Il ne retiendra qu'avec retenue les déclarations des parties, notamment si elles sont postérieures aux événements déterminants (Ducet/Osojnak, Procédures spéciales vaudoises, Lausanne 2008, nn. 3 à 5 ad art. 37 aLJT). Quatre témoins ont été entendus à l'audience du 23 septembre 2010.

T._____ a expliqué qu'il ignorait les motifs de la résiliation du contrat de l'appelante, même s'il a été surpris par cette décision. W._____ a confirmé que l'appelante avait des compétences restreintes et des lacunes en matière d'assainissement financier et qu'au surplus, même si elle était présente, elle était peu disponible pour ses collaborateurs, présente surtout entre le milieu de la matinée et le milieu de l'après-midi. Plus généralement, le témoin avait craint, à l'époque du licenciement de l'appelante, pour la situation financière de l'intimée. Le témoin V._____ a confirmé qu'il vivait avec l'appelante depuis le 3 octobre 2009 et qu'il avait été licencié le 11 décembre 2009, soit le même jour que l'appelante. Lors de son audition, il a déclaré être toujours sans emploi. Quant à G._____, elle a confirmé le peu de disponibilité de l'appelante et l'ambiance délétère due à la querelle amoureuse qui opposait certains membres de la direction. La situation a évolué de manière bénéfique selon elle. Lors de l'audience du 20 janvier 2011, les premiers juges ont encore entendu X._____, qui a conclu qu'actuellement, la société allait mieux. Il résulte de ce qui précède que l'on peut donner acte à l'appelante qu'il ne ressort pas de l'audition des témoins, ni de pièces, que V._____ se trouverait dans une situation de concurrence avec l'intimée; il en est d'ailleurs toujours associé et soumis à une clause de non concurrence (cf. pièce 152, art. 7). Toujours sur ce point, on relèvera tout de même qu'une plainte pénale a été déposée contre lui pour faux témoignage au motif qu'il serait en réalité créateur et animateur d' [...], société concurrente (cf. plainte du 30 novembre 2010, produite par l'intimée à l'audience du 20 janvier 2011). Il n'en reste pas moins qu'il paraît effectivement établi que non seulement l'appelante ne semblait pas avoir les compétences pour le poste de directrice qu'elle occupait, mais il est également confirmé que les tensions régnant au sein de la direction mettaient en péril l'existence même de la société. Au vu de ce qui précède, les risques de concurrence et de tensions étaient réels. Les griefs tirés de la violation des art. 8 CC et 343 CO ne sont pas fondés.

e) Enfin, l'appelante soutient que la manière dont elle aurait été licenciée serait abusive. 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 (ATF 131 III 535 c. 4.2; TF 4C.282/2006 du 1^{er} mars 2007, c. 4.2). Cela est le cas si l'employeur contraint la recourante à quitter de manière brutale les lieux, sans lui laisser le temps de prendre congé de ses collègues par exemple (CREC 3 mai 2004/282, publié in RSJ 2005 p. 200, confirmé par le Tribunal fédéral, arrêt 4C.259/2004 du 11 novembre 2004). En l'espèce, l'appelante n'a apporté aucun élément déterminant à l'appui de sa thèse. Or, elle en supportait le fardeau (art. 8 CC). En effet, selon elle, le témoignage de X._____ (cf. procès-verbal d'audition du 20 janvier 2011, p. 17) suffit à prouver qu'il y a licenciement abusif quant à la manière dont le congé a été signifié. Toutefois, si l'on se réfère à la jurisprudence (voir aussi TF 4A_158/2010 du 22 juin 2010), les circonstances décrites par le témoin (cf. c. C.4 supra) ne sont pas telles que l'on puisse admettre qu'il y a licenciement abusif : l'atteinte au droit de la personnalité n'est pas comparable aux cas expressément mentionnés à l'art. 336 CO. Cela étant, le moyen doit être rejeté et l'on doit admettre qu'il n'y a pas eu licenciement abusif. 4. L'appelante soutient encore que les premiers juges se seraient trompés dans le point de départ des intérêts de retard alloués sur les montants encore dus pour l'année 2008, dont le capital n'est plus remis en question. a) Dans le jugement du 21 février 2011, les premiers juges ont alloué un montant brut de 2'419 fr. 70, correspondant à divers mancos dans l'année, notamment une part du 13^{ème} salaire. Le point de départ de l'intérêt a été fixé au 1^{er} juillet 2009 "(intérêt moyen)", seule motivation du jugement. b) L'art. 339 al. 1 CO prévoit qu'à la fin du contrat, toutes les créances qui en découlent deviennent exigibles. Si le débiteur est en demeure, il doit l'intérêt à 5% l'an (art. 104 al. 1 CO). En droit du travail, certains auteurs, qui pourraient être suivis par le Tribunal fédéral, admettent que, lorsque le contrat prend fin par licenciement, le débiteur est en demeure sans que le créancier n'ait besoin de l'interpeller (art. 102 al. 2 CO; TF 4C.320/2005 du 20 mars 2006, c. 6.1) Cette disposition ne modifie pas la date d'exigibilité des créances déjà exigibles antérieurement (Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3^{ème} éd, n. 1 ad art. 339 CO). Quoi qu'il en soit, le licenciement a eu lieu le 11 décembre 2009. A défaut d'interpellation antérieure, l'exigibilité des montants encore dus entre les parties, après règlement de compte, partait de ce moment-là au plus tôt, voire du dépôt de la requête auprès du tribunal (TF 4C.320/2005 du 20 mars 2006 déjà cité, c. 6.2). A partir du moment où les premiers juges ont alloués un intérêt dès le 1^{er} juillet 2009, soit dès une période moyenne, on ne voit pas en quoi une telle décision serait critiquable du point de vue de l'appelante. Par conséquent, le moyen doit être rejeté. 5. En définitive, l'appel doit être rejeté, en application de l'art. 312 al. 1 CPC, et le jugement attaqué confirmé. Il n'est pas perçu de frais judiciaires, s'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC). Il n'est pas alloué de dépens, la partie adverse n'ayant pas été invitée à se déterminer sur l'appel (art. 312 al. 1 CPC). L'indemnité d'office de l'avocat Tony Donnet-Monay, conseil de l'appelante, est arrêtée à 1'764 fr., plus TVA par 141 fr. 10 et débours par 17 fr. 80.

E. 5

Par demande du 9 avril 2010, D._____ a saisi le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Broye et du Nord vaudois, concluant à ce qu'O._____ Sàrl est sa débitrice et lui doit immédiat paiement de la somme de 30'000 fr., plus intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} juillet 2009. Le montant réclamé comprend une indemnité pour licenciement abusif, par 27'568 fr. 65, ainsi qu'un solde de salaire pour les années 2008, 2009 et 2010, par 2'431 fr. 35 net. Par réponse du 21 mai 2010, la défenderesse O._____ Sàrl a conclu à libération. Lors de l'audience de conciliation du 21 juin 2010, la conciliation a été

vainement tentée. Les parties ont confirmé leurs conclusions respectives. Une première audience de jugement a eu lieu le 23 septembre 2010, au cours de laquelle quatre témoins ont été entendus. T. _____, employé par la défenderesse du 17 mars 2008 au 24 mars 2010 en qualité de vendeur puis de chef des ventes, a ainsi expliqué qu'il ignorait les motifs de la résiliation du contrat de la demanderesse D. _____, même s'il avait été surpris par cette décision. W. _____, employé par la défenderesse depuis janvier 2009 en qualité de gestionnaire puis de chef de gestion, a confirmé que la demanderesse avait des compétences restreintes et des lacunes en matière d'assainissement financier et qu'au surplus, même si elle était présente, elle était peu disponible pour ses collaborateurs, présente surtout entre le milieu de la matinée et le milieu de l'après-midi. Plus généralement, le témoin avait craint, à l'époque du licenciement de la demanderesse, pour la situation financière de la défenderesse. V. _____ a confirmé qu'il vivait avec la demanderesse depuis le 3 octobre 2009 et qu'il avait été licencié le 11 décembre 2009, soit le même jour que celle-ci. Lors de son audition, il a déclaré être toujours sans emploi. Quant à G. _____, employée depuis trois ans en qualité d'employée de commerce par la défenderesse, auprès de laquelle elle a fait son apprentissage, elle a confirmé le peu de disponibilité de la demanderesse et l'ambiance délétère due à la querelle amoureuse qui opposait certains membres de la direction. La situation a évolué de manière bénéfique selon elle. Sur requête de la demanderesse, une nouvelle audience a été fixée afin d'entendre un cinquième témoin, X. _____, absente lors de la première audience de jugement. La seconde audience de jugement s'est tenue le 20 janvier 2011. Entendue, le témoin X. _____ a indiqué qu'elle avait quitté la défenderesse à la fin du mois d'avril 2010 en raison de la situation économique. Elle a précisé qu'elle n'avait plus de rôle dans la société, mais qu'elle possédait encore des parts sociales. Elle a conclu que la société allait mieux actuellement. A l'audience, la défenderesse a produit la copie d'une plainte pénale qu'elle avait déposée le 30 novembre 2010 contre V. _____ pour faux témoignage au motif que l'intéressé serait en réalité créateur et animateur d' [...], société concurrente.

E. 6

Un extrait internet du registre du commerce du 23 mars 2011 mentionne V. _____ et X. _____ comme simples associés de la société défenderesse, disposant chacun de parts sociales. L'art. 7 des statuts de la défenderesse, dans leur version au 10 mai 2010, relatif à l'interdiction de concurrence, prévoit ce qui suit : " Aucun des associés ne peut, dans la branche exploitée par la société, sans le consentement de tous les associés, faire des opérations pour son compte personnel ou pour le compte de tiers ". En droit : 1. a) Le jugement attaqué a été rendu le 21 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 (art. 405 al. 1 CPC). b) L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC) au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse dépasse 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC). Formé en temps utile (art. 311 al. 1 CPC) par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions qui sont supérieures à 10'000 francs, l'appel de D. _____ est recevable. 2. L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour 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, JT 2010 III 134). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en

première instance (Tappy, *ibid.*, p. 135). L'état de fait du jugement entrepris est complet. Il peut toutefois être complété en deuxième instance par les pièces 151 et 152 produites par D. _____ à l'appui de son appel.

3. L'appelante soutient qu'il y a eu licenciement abusif, contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges.

a) Selon l'art. 335 al. 1 CO (Code des obligations du 30 mars 1911; RS 220), 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 également tenir à l'exercice d'un droit contrairement à son but; sous cet angle, 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 d'un tel caractère abusif suppose l'examen de toutes les circonstances de l'espèce (cf. ATF 132 III 115 c. 2.1 à 2.5, JT 2006 I 152; ATF 131 III 535 c. 4.2). En application de l'art. 8 CC (Code civil suisse 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).

b) Dans un premier moyen, l'appelante soutient que le motif de licenciement invoqué par l'intimée est fantaisiste. Dans un arrêt 4C.282/2006 du 1^{er} mars 2007, cité par les premiers juges, le Tribunal fédéral a rappelé ce qui suit : "Il n'y a pas de présomption légale du caractère abusif d'un congé lorsque la motivation invoquée est fautive. La violation de l'obligation de motiver (art. 335 al. 2 CO) ne peut entraîner que des sanctions indirectes dans le procès opposant employeur et travailleur, que ce soit au niveau de la répartition des frais et dépens ou de l'appréciation des preuves (ATF 121 III 60 consid. 3b p. 62). Sur ce dernier point, le Tribunal fédéral a admis précisément que le juge pouvait présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvenait à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Cet allègement de la preuve permet de tenir compte des difficultés qu'il peut y avoir à apporter la preuve du motif réel du licenciement

(ATF 130 III 699 consid.

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