

VD_FINDINFO HC / 2011 / 630 vom 25. Oktober 2011

VD Tribunal cantonal, 2011-10-25, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2011___630

FR: VD_FINDINFO HC / 2011 / 630 du 25 octobre 2011

IT: VD_FINDINFO HC / 2011 / 630 del 25 ottobre 2011

Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL, RÉSILIATION ABUSIVE, INSUBORDINATION, OPPOSITION{PROCÉDURE} | 8 CC, 335 al. 1 CO, 336 al. 1 let. a CO, 336b CO, 308 al. 1 CPC

Erwägungen

E. 1

a) Le jugement attaqué a été rendu le 14 juin 2011 et notifié aux parties le 21 juin suivant, de sorte que les voies de droit sont régies par le CPC (Code de procédure civile suisse 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). Dans les causes patrimoniales, il est recevable pour autant que la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions, soit supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC). En se référant au dernier état des conclusions, l'art. 308 al. 2 CPC vise les conclusions litigieuses devant l'instance précédente, non l'enjeu de l'appel (Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, JT 2010 III 126). Formé en temps utile (art. 311 al. 1 CPC) par une partie qui y a intérêt (art. 59 al.

E. 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, op. cit., JT 2010 III 134). Elle peut revoir librement la constatation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Tappy, op. cit., JT 2010 III 135).

E. 3

Dans un premier moyen, l'appelante soutient que c'est à tort que les premiers juges ont considéré que la résiliation des rapports de travail n'était pas constitutive d'un licenciement abusif au sens de l'art. 336 CO. aa) 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 du travail, la liberté de la 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 cependant 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. 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. En raison de la finalité du droit de résiliation, d'une part, et de la disproportion des intérêts en présence, d'autre part, le licenciement peut également être tenu pour abusif lorsqu'il répond à un motif de simple convenance personnelle de 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). Selon l'art. 336 al. 1 let. a CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie 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. Pour que le congé puisse être qualifié d'abusif, deux conditions cumulatives doivent être réalisées : il faut d'une part qu'il ait été donné pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie et, d'autre part, que cette raison n'ait pas un lien avec le rapport de travail ou ne porte pas sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (ATF 127 III 86 c. 2a). Cette double exigence, imposée par le législateur, a pour résultat que le Tribunal fédéral n'a jamais eu à trancher la question controversée de savoir si les traits de caractère sont compris dans les raisons inhérentes à la personnalité, car il a toujours été établi que le caractère difficile de l'employé congédié avait un lien avec le rapport de travail ou portait sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (ATF 127 III 86 c. 2a; 125 III 70 c. 2c). La jurisprudence récente considère que, s'il est établi qu'une situation conflictuelle sur le lieu du travail, due au caractère difficile d'un employé, nuit notablement au travail en commun dans l'entreprise, le congé donné à celui-ci n'est pas abusif (TF 4C.253/2001 du 18 décembre 2001 c. 2b), à condition toutefois que l'employeur ait pris toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit (ATF 125 III 70 c. 2c, confirmé in TF 4C.274/2002 du 5 novembre 2002 c. 2.1; TF 4C.253/2001 du 18 décembre 2001 c. 2c; TF 4C.121/2001 du 16 octobre 2001 c. 3d/bb). Cette exigence repose sur l'art. 328 al. 1 CO selon lequel l'employeur a le devoir de protéger et de respecter, dans les rapports de travail, la personnalité de ses travailleurs (Rehbinder, Commentaire bernois, art. 328 CO no 4; Streiff/von Kaenel, Arbeitsvertrag, 6e éd. Zurich 2006, art. 328 CO no 7; TF 4C.274/2002 du 5 novembre 2002 c. 2.1). L'abus réside dans le fait que l'employeur exploite la propre violation de ses devoirs contractuels (ATF 125 III 70 c. 2a). En effet, après avoir laissé une situation conflictuelle s'envenimer parmi ses salariés sans prendre les mesures adéquates pour l'atténuer, contrairement à l'art. 328 al. 1 CO, celui-ci se prévaut du fait que l'ambiance est devenue préjudiciable au travail dans l'entreprise, pour licencier le salarié apparaissant, en raison de son caractère difficile, comme un fauteur de troubles (TF 4C.189/2003 du 23 septembre 2003 c. 5.1). ab) 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 cependant 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 p. 703). 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. b) Les premiers juges ont estimé que si le refus de l'appelant de participer au cours "vendre avec enthousiasme" organisé par l'intimée ne constituait sans doute pas, malgré l'avertissement préalable dont l'intimée ne s'était d'ailleurs pas prévalu dans sa lettre de congé, un juste motif de licenciement immédiat, il constituait en tout cas un motif justifié, et donc non abusif, de licenciement ordinaire, dans la mesure où le cours était destiné à tous les employés de l'intimée en contact avec la clientèle, ce qui était le cas de l'appelant. S'agissant de la manière dont le licenciement est intervenu, ils ont considéré que l'intimée avait agi de manière usuelle en organisant un entretien discret entre l'appelant et ses supérieurs hiérarchiques. Enfin le tribunal a retenu que le fait que l'appelant ait été immédiatement libéré de son obligation de travailler ne saurait en lui-même être considéré comme constitutif d'un congé abusif, même si l'appelant a assimilé à tort un tel licenciement à un congé immédiat. c) En l'espèce, l'appelant fait valoir que l'employeur a motivé le congé par son refus de suivre la formation continue du 2 mars 2010, d'une part, et son insubordination, d'autre part. Se référant à l'arrêt TF 4C.189/2003 précité, il relève que des difficultés relationnelles, évoquées par plusieurs collaborateurs, auraient existé avec le directeur de succursale en place à l'époque des faits. Dans sa résiliation du 3 mars 2010, l'employeur a indiqué qu'elle était due au refus de formation continue et à l'insubordination. Dans sa lettre du 10 mars 2010, il a précisé que le refus de formation continue et l'insubordination envers les supérieurs constituaient une faute lourde qui dénotait une compréhension incompatible de la part de l'appelant avec la bonne marche du service de l'entreprise. Ainsi, on ne se trouve pas dans la situation, décrite à l'arrêt TF 4C.189/2003 précité, où une situation conflictuelle sur le lieu du travail, due au caractère difficile d'un employé, nuit notablement au travail en commun dans l'entreprise, l'employeur devant prendre toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit entre les employés. Le motif du licenciement- qui ne peut être considéré comme inexact - a trait à l'attitude de l'appelant en rapport avec son refus de suivre la deuxième partie de la formation continue, qualifiée d'insubordination. Les deux conditions cumulatives pour que le congé puisse être qualifié d'abusif ne sont donc pas réalisées (cf. c. 3a supra). Par ailleurs, contrairement à ce que soutient l'appelant, le tribunal n'a fait qu'indiquer l'existence d'un avertissement préalable - prononcé en raison de l'attitude «associable à du harcèlement» de l'appelant en 2009 - et a relevé que l'intimée ne s'en était pas prévalu dans sa lettre de congé (jugement p. 6 ad ch. 6). Le tribunal n'a nullement fondé son raisonnement sur cet avertissement. A cet égard, l'appelant ne peut donc rien déduire en sa faveur de la jurisprudence citée (TF 4C. 189/2003). L'appelant est encore d'avis que durant les sept années de son engagement au service de son employeur, son travail n'aurait fait l'objet d'aucune critique. Il en veut pour preuve le témoignage de

[...] ainsi que le certificat de travail duquel il ressort que l'appelant «est un collaborateur ponctuel, précis et consciencieux» et qu'il «a exécuté ses tâches de façon indépendante» et à la satisfaction de son employeur. L'appelant, qui relève avoir effectué même des tâches qui ne lui incombent pas, tel le ramassage de feuilles, soutient qu'aucune faute ne pouvait lui être reprochée; cette déclaration doit toutefois être relativisée, dès lors qu'il ressort du témoignage précité que le recourant s'est senti humilié lorsqu'il a été appelé à effectuer cette tâche. Il estime que le tribunal aurait omis d'examiner si son refus de suivre la formation continue avait eu une incidence sur son travail, soit si le congé était digne de protection. L'employeur a indiqué dans sa lettre du 10 mars 2011 que le refus de suivre la formation continue constituait une faute lourde qui dénotait de sa part une compréhension incompatible avec la bonne marche du service de l'entreprise. Ce faisant, l'employeur a exprimé l'importance qu'il accordait à la formation continue au sein de l'entreprise. Le fait qu'aux yeux de l'employé cet élément ne soit pas primordial au vu du nombre d'années passées au sein de l'entreprise et de la qualité du travail fourni ne permet pas pour autant de considérer le licenciement intervenu (ordinaire et non pas immédiat) comme abusif, dès lors qu'il revient à l'entreprise active dans le secteur de la vente de déterminer le poids qu'elle entend attribuer à la formation continue dans le domaine de la vente et que le motif de résiliation ne relève pas de la simple convenance personnelle de l'employeur. En effet, le cours proposé «vendre avec enthousiasme» était destiné à tous les employés de l'intimée susceptible d'être en contact avec la clientèle, ce qui était le cas du recourant comme il ressort de son cahier des charges. Ce cours était réparti sur deux jours et se déroulait sur le lieu de travail et pendant les heures de travail. Par ailleurs, l'appelant avait participé au premier jour de cours en 2007. Pour le deuxième jour de cours, il s'est prévalu par la suite d'une gêne due au fait que ce cours impliquait qu'il soit filmé. A cet égard, on peut se référer à l'argumentation retenue par les premiers juges en ce sens que l'appelant aurait dû parler de ce problème à la formatrice qui aurait alors adapté son cours. Il y a lieu de relever que l'enregistrement était effacé à la fin de la journée. Au surplus, dans l'arrêt TF 4A.325/2008 du 6 octobre 2008 c. 3, le Tribunal fédéral a posé qu'un licenciement ne saurait être jugé abusif pour le seul motif d'un conflit grave et persistant entre l'employé, même assumant des tâches d'encadrement du personnel d'une association, et une nouvelle hiérarchie mise en place, la subordination étant caractéristique du contrat de travail et l'employé n'étant pas en droit de faire prévaloir, en cas de divergences d'opinion, sa propre vision du but social et des mesures à adopter. Pour le Tribunal fédéral, l'employeur n'abuse pas de son droit de résiliation s'il licencie le travailleur au motif qu'il critique la stratégie ou l'organisation imposée par l'organe compétent. L'appréciation par les premiers juges du caractère non abusif de la résiliation des rapports de travail par l'intimée ne prête dès lors pas flanc à la critique. Au surplus, s'agissant de la manière dont l'intimée a mis fin aux rapports de travail, on retiendra, avec les premiers juges, qu'elle a exercé ce droit avec des égards, sans que l'on puisse lui reprocher des agissements constitutifs d'une atteinte à la personnalité. L'intimée a agi de manière usuelle en communiquant d'abord oralement à l'appelant son licenciement au cours d'un entretien privé; il apparaît en outre que l'intimée l'a libéré de son obligation de travailler avec effet immédiat, sans que celui-ci ait été expulsé de l'entreprise ou fait l'objet d'autres mesures vexatoires. Partant, le premier moyen est mal fondé.

E. 4

Dans un deuxième moyen, l'appelant fait valoir que son opposition au licenciement selon l'art 336b CO a été valablement formée. Il soutient que les premiers juges ont apprécié les

faits de manière erronée en retenant, au vu du courrier du 15 mars 2010 de l'appelant, que ce dernier ne contestait plus la résiliation des rapports de travail et que l'intimée pouvait de bonne foi considérer qu'il renonçait à former opposition à son licenciement. a) Il faut considérer comme opposition au congé toute manifestation de volonté par laquelle une partie fait connaître son désaccord avec le congé qui lui a été notifié (TF 4C.39/2004 du 8 avril 2004, JAR 2005 p. 177; cité in Favre/Tobler/Munoz, ch. 1.2 ad art. 336b al. 1 CO, p. 296). S'il ne faut pas se montrer trop exigeant quant à la formulation de l'opposition, l'employeur doit tout de même pouvoir comprendre à la lecture du document que le travailleur s'oppose au congé donné (ATF 123 III 246 c. 4c). L'expression d'un désaccord avec les motifs du licenciement ne vaut pas opposition (TF 4C.39/2004 précité). Il n'est pas nécessaire que l'opposition soit motivée (TF 4A_571/2008 du 5 mars 2009, DTA 2009 p. 129). b) En l'espèce, s'il est vrai que dans son courrier du 8 mars 2011, le recourant s'est expressément opposé à la résiliation en requérant les véritables motifs de la résiliation, il n'en est pas de même de son deuxième courrier du 15 mars 2011, dans lequel il écrit «... ma résiliation de contrat que je ne conteste pas ». Dans sa lettre du 15 mars 2011, le recourant expose son point de vue en expliquant les raisons pour lesquelles il considère ne pas avoir commis une faute grave en refusant de suivre le deuxième volet de la formation continue; il exprime donc son désaccord avec les motifs du licenciement (cf. TF 4C.39/2004 précité) après avoir laissé entendre qu'il ne le contestait plus. Dans ces conditions, on ne pouvait inférer dudit courrier que le travailleur entendait maintenir les rapports de travail, comme il l'admet du reste lui-même dans son appel (p. 8). Mal fondé, le moyen doit être rejeté.

E. 5

En conclusion, l'appel doit être rejeté dans la procédure de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement confirmé. L'arrêt est rendu sans frais judiciaires (art. 95 al. 2 CPC), dans la mesure où la valeur litigieuse de la cause n'excède pas 30'000 francs (art. 114 let. c CPC). L'assistance judiciaire pour la procédure d'appel est accordée à l'appelant dès lors qu'il ne dispose pas de ressources suffisantes et que sa cause ne paraît pas dépourvue de toute chance de succès (art. 117 CPC). Au vu de sa situation financière, l'appelant est exonéré de toute franchise mensuelle (art. 118 al. 2 CPC). Me Christine Raptis, conseil d'office de l'appelant, a droit à une indemnité équitable pour ses opérations et débours dans la procédure d'appel (art. 122 al. 2 CPC). Selon le relevé des opérations produit par la prénommée en date du 18 octobre 2011, elle a consacré 4 h.61 à la procédure d'appel et annonce des débours par 22 francs. Ce décompte peut être admis. Le tarif horaire étant de 180 fr. (art. 2 RAJ [règlement sur l'assistance judiciaire en matière civile du 7 décembre 2010; RSV 211.02.3]), l'indemnité d'office de Me Christine Raptis est ainsi arrêtée à 918 fr. 40, soit 830 fr. (180 x 4, 61), plus 66 fr. 40 (8 %) de TVA, plus 22 fr. de débours. L'appelant est tenu au remboursement de l'indemnité à son conseil d'office, mise à la charge de l'Etat, dans la mesure de l'art 123 CPC. L'intimée n'a pas été invitée à déposer une réponse (art. 312 al. 1 CPC). Il n'y a dès lors pas lieu de lui allouer des dépens de deuxième instance.

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