

VD_FINDINFO HC / 2012 / 688 vom 11. Oktober 2012

VD Tribunal cantonal, 2012-10-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2012___688

FR: VD_FINDINFO HC / 2012 / 688 du 11 octobre 2012

IT: VD_FINDINFO HC / 2012 / 688 del 11 ottobre 2012

Regeste

RÉSILIATION ABUSIVE, HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE, FARDEAU DE LA PREUVE, CONTRAT DE TRAVAIL | 8 CC, 328 CO, 336 CO, 336a CO

Erwägungen

E. 1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance dans les affaires patrimoniales (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008; RS 272]), 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 trente 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 dont la valeur litigieuse des conclusions, dans leur dernier état devant le tribunal de première instance, était supérieure à 10'000 fr., l'appel est formellement recevable.

E. 2

L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). Il s'agit d'une voie de droit offrant à l'autorité de deuxième instance un plein pouvoir d'examen. Celle-ci examine librement tous les griefs de l'appelant, qu'ils concernent les faits ou le droit. Ainsi, l'instance d'appel revoit les faits avec une cognition pleine et entière ; elle contrôle librement l'appréciation des preuves et les constatations de fait de la décision de première instance (Hohl, Procédure civile, tome II, 2^{ème} éd., Berne 2010, n. 2399, p. 435). L'autorité d'appel applique le droit d'office : elle n'est pas liée par les motifs invoqués par les parties ou par le tribunal de première instance (Hohl, op. cit., n. 2396, p. 435 ; Spühler, in Schweizerische Zivilprozessordnung, Bâle 2010, n. 1 ad art. 311 CPC, qui parle de « vollkommenes Rechtsmittel »). Les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués ou produits sans retard et ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise, ces deux conditions étant cumulatives (art. 317 al. 1 CPC; Jeandin, CPC commenté, 2011, n. 6 ad art. 317 CPC, p. 1265). Il appartient à l'appelant de démontrer que ces conditions sont réalisées, de sorte que l'appel doit indiquer spécialement de tels faits et preuves nouveaux et motiver spécialement les raisons qui les rendent admissibles selon lui (Jeandin, op. cit., n. 8 ad art. 317 CPC, p. 1266; JT 2011 III 43 c. 2 et les réf. citées). En l'espèce, K._____ a produit un bordereau de quatre pièces qui figurent déjà au dossier de première instance et sont ainsi recevables.

E. 3

a) Dans un premier moyen, l'appelant soutient que les premiers juges ont apprécié arbitrairement les preuves, en retenant qu'il n'était pas établi que le poste B était le plus ingrat et le plus pénible, que la personne affectée à ce poste n'avait que dix minutes pour manger et que l'ampleur de la tâche était disproportionnée, en se fondant sur le témoignage d'un employé de l'intimée et de son chef direct, plutôt que de celui du témoin G. _____. En outre, K. _____ remet en cause la pertinence du rapport d'expertise établi par V. _____ dans la mesure où cette société a mandaté E. _____ – dont le chef direct est C. _____ – pour l'évaluation du travail de l'appelant. b) L'appréciation des premiers juges ne prête pas le flanc à la critique. Si le témoignage de C. _____, supérieur hiérarchique directement mis en cause par l'appelant, doit être pris avec réserve, il est corroboré par d'autres éléments, savoir le témoignage de E. _____ et le rapport d'expertise établi par V. _____. En effet, l'appréciation des premiers juges ne se fonde pas seulement sur le témoignage concordant des témoins E. _____ et C. _____, mais également et surtout sur l'expertise réalisée par V. _____ qui confirme que tous les postes sont exigeants et que le poste le plus exigeant est le poste A et non le poste B. Quant à la critique émise sur la pertinence de l'évaluation du travail de l'appelant par V. _____, elle est infondée dès lors qu'il apparaît à la lecture du rapport d'expertise que E. _____ a lui-même été interrogé par les experts et qu'il ne s'agit là que d'une personne entendue parmi d'autres, au nombre de sept (sans compter E. _____); il n'est en rien l'auteur de l'expertise. Ce rapport échappe ainsi à tout reproche et il n'y a rien de critiquable à préférer ces éléments concordants plutôt que le témoignage de G. _____. Infondé, le grief doit être rejeté.

E. 4

a) Dans un deuxième moyen, l'appelant reproche aux premiers juges de ne pas avoir retenu le caractère abusif du licenciement dont il a été victime. Il fait valoir que l'intimée n'aurait pas agi alors qu'il était victime de mobbing de la part de son ancien chef direct. En effet, C. _____ aurait placé K. _____ au poste de cuisine le plus pénible en raison de la dégradation de leur relation, il n'aurait jamais été satisfait du travail de l'appelant, il l'aurait insulté et il lui aurait adressé des reproches non fondés pour l'humilier. Dans ces conditions, l'appelant prétend que l'employeur ne saurait se prévaloir, pour justifier la résiliation du contrat de travail, des conséquences de sa propre violation du contrat, savoir d'avoir toléré le harcèlement de son collaborateur. ba) Le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO [Code des obligations du 30 mars 1911; RS 220]). En droit suisse 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; TF 4A_430/2010 du 15 novembre 2010 c. 2.1; ATF 134 III 67 c. 4; ATF 132 III 115 c. 2.1, JT 2006 I 152; ATF 131 III 535 c. 4.1, rés. in JT 2006 I 194). 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). En outre, 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). 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 et un abus du droit

de mettre un terme au contrat de travail peut également se rencontrer dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés à l'art. 336 CO (Sattiva Spring, Le licenciement abusif pour des motifs non énumérés à l'art. 336 CO, in Panorama en droit du travail, pp. 275 ss). 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 et s'abstenir de tout comportement biaisé ou trompeur. 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 (art. 328 CO) dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître le congé comme abusif (TF 4A_564/2008 du 26 mai 2009 c. 2.1; TF 4C.174/2004 du 20 mars 2006). Il en va de même lorsque l'employeur viole ses obligations légales et se fonde sur les conséquences de ses propres manquements pour licencier un employé (TF 4C.189/2003 du 23 septembre 2003; Aubry Girardin, Licenciement abusif et jurisprudence récente, in SJ 2007 II 51 ss). Est également abusif un licenciement pour un motif de convenance personnelle, tel que la volonté de sauvegarder l'image de l'entreprise sans qu'aucun manquement ne puisse être reproché au travailleur (ATF 131 III 535 c. 4.3, JT 2006 I 194; ATF 125 III 70 c. 2), ou encore lorsqu'il est prononcé en violation flagrante du devoir d'assistance (ATF 132 III 115 c. 2, JT 2006 I 152). L'appréciation du caractère abusif d'un licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances de l'espèce (TF 4A_35/2008 du 6 octobre 2008 c. 2.2; ATF 132 III 115 c. 2.1 à 2.5, JT 2006 I 152; ATF 131 III 535 c. 4.2, rés. in JT 2006 I 194). bb) L'art. 328 al. 1 CO prévoit que l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. Pour protéger la vie, la santé du travailleur et l'intégrité personnelle de celui-ci, il prend les mesures commandées par l'expérience (art. 328 al. 2 CO). L'art. 6 LTr (Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce du 13 mars 1964; RS 822.11) confirme également ce devoir. Le harcèlement psychologique, appelé aussi mobbing, se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail (TF 2P.39/2004 du 13 juillet 2004 c. 4.1; TF 2P.207/2002 du 20 juin 2003 c. 4.2 et les références citées). La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée (TF 1P.509/2001 du 16 octobre 2001 c. 2b et les références citées). Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, ni d'une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité – même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement – à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaboratrices et collaborateurs. Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut savoir admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents, mais aussi garder à l'esprit qu'il peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures pourtant justifiées (TF 2P.39/2004 du 13 juillet

2004 c. 4.1; TF 2P.207/2002 du 20 juin 2003 c.

E. 4.2

et les références citées). En droit privé, les actes de mobbing sont prohibés par l'art. 328 al. 1 CO (TF 2C.2/2000 du 4 avril 2003 c. 2.3), qui dispose que l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité (TF 4A_245/2009 du 6 avril 2010 c. 4.2; TF 4C.343/2003 du 10 mars 2006 c. 3.1 et les références). L'employeur doit ainsi s'abstenir de porter une atteinte injustifiée aux droits de la personnalité du travailleur et, dans les rapports de travail, il doit protéger son employé contre les atteintes émanant de supérieurs, de collègues ou même de tiers (ATF 132 III 257 c. 5.1, JT 2007 I 274; ATF 132 III 115 c. 2.2, JT 2006 I 152). L'employeur doit en particulier veiller à ce que le travailleur ne soit pas harcelé psychologiquement ou sexuellement, ni désavantagé par de tels actes. Il doit prendre toutes les mesures pour garantir la santé physique et psychique des travailleurs (ATF 130 II 425, JAR 2005 p. 215 c. 3.1), tout en disposant d'un large pouvoir d'appréciation dans le choix de ces mesures (TF 8C_340/2009 du 24 août 2009 c. 4.3.2). A défaut, il viole son devoir d'assistance (ATF 132 III 257 c. 6, JT 2007 I 274). En cas de situations conflictuelles de mobbing ou d'actes de harcèlement sexuel, le licenciement est considéré comme abusif lorsque l'employeur n'a pas lui-même pris les mesures que lui impose l'art. 328 CO pour désamorcer les tensions dans l'entreprise ou empêcher le harcèlement et qu'il finit par licencier soit le salarié semeur de trouble soit la victime d'actes de mobbing. Si des actes de mobbing ont provoqué chez le salarié qui en a été victime une baisse de rendement ou une période de maladie, l'employeur ne peut utiliser ces éléments pour résilier le contrat, car cela reviendrait à invoquer ses propres fautes, soit l'absence de mesures efficaces contre le mobbing, pour en tirer avantage au détriment du travailleur, ce qui est contraire à la bonne foi (Aubry Girardin, op. cit., in SJ 2007 II 51 et les références citées à la note infrapaginale n. 103). Conformément à 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 son congé. Il est ainsi admis qu'un faisceau d'indices ou une très grande vraisemblance résultant de l'ensemble des circonstances peut suffire, notamment si l'employeur ne parvient pas à apporter des preuves sérieuses à l'appui de ses allégations (Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3^{ème} éd., Lausanne 2004, n. 2, p. 250 et la jurisprudence du TF citée). Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a toutefois 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). La violation des obligations prévues aux art. 328 et 336 al. 1 let. a CO entraîne la responsabilité contractuelle de l'employeur sous forme du paiement d'une indemnité (art. 336a CO) ou de dommages-intérêts (art. 97 ss CO) pour le préjudice matériel et/ou, aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO, pour le tort moral causé au travailleur (TF 4A_128/2007 du 9 juillet 2007 c. 2.3; ATF 130 III 699 c. 5.1, JT 2006 I 193; ATF 125 III 70 c. 3a). c) Les éléments sur lesquels se fondent les reproches de l'appelant ne sont pas établis. Si le témoin G._____ a fait part de dénigrement de C._____ à son propre égard, il a dit ignorer ce qu'il en était en ce qui concerne K._____. Au contraire, les témoins E._____ et C._____ ont relevé que toutes les remarques faites à l'encontre de l'appelant étaient uniquement professionnelles et adéquates.

En outre, l'expertise réalisée par V. _____ a corroboré la version des deux témoins précités et mis de surcroît en évidence la sérénité et la capacité d'écoute de ceux-ci. S'agissant du poste B, il n'a pas été établi qu'il ait été le plus pénible (cf. supra ch. 3 b). Il n'est pas plus établi que l'appelant ait été placé au poste B en raison de ses mauvaises relations avec C. _____, mais bien plutôt parce qu'il ne donnait pas satisfaction aux autres postes en cuisine. L'expertise de V. _____ a confirmé que le cumul de tous les manquements conduisait à un résultat d'appréciation insuffisant du travail et de l'attitude de K. _____ et corroborait les constats faits par le chef de cuisine depuis de longs mois. On relèvera enfin que les remarques de l'appelant ont été prises au sérieux, puisqu'une expertise a été mise en œuvre, qui n'a cependant pas confirmé ses allégations sur le caractère excessivement pénible du poste B. Le mobbing n'étant pas établi, ni même rendu hautement vraisemblable, les prétentions de l'appelant se trouvent dépourvues de tout fondement.

E. 5

En définitive, l'appel doit être rejeté dans la procédure de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement du 6 mars 2012 confirmé.

E. 6

L'appel étant d'emblée dénué de toute chance de succès, la demande d'assistance judiciaire de K. _____ doit être rejetée. L'arrêt est rendu sans frais (art. 114 let. c CPC).

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