

VD_FINDINFO HC / 2013 / 534 vom 20. August 2013

VD Tribunal cantonal, 2013-08-20, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2013___534

FR: VD_FINDINFO HC / 2013 / 534 du 20 août 2013

IT: VD_FINDINFO HC / 2013 / 534 del 20 agosto 2013

Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL, RÉSILIATION ABUSIVE, PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ | 336 al. 1 let. a CO

Erwägungen

E. 1

L'art. 308 al. 1 let a CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272) ouvre la voie de l'appel contre les décisions finales de première instance, dans la mesure où, pour les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse de première instance dépasse 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC). Interjeté en temps utile par une personne qui y a un intérêt dans un litige dont la valeur litigieuse en première instance dépassait 10'000 fr., l'appel est recevable.

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 (Jeandin, CPC commenté, 2011, nn. 2 ss ad art. 310 CPC, p. 1249). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Jeandin, op. cit., n. 6 ad art. 310 CPC, pp. 1249-1250). a) L'appelant fait grief aux premiers juges d'avoir retenu que T. _____ se serait entretenu avec lui de l'altercation du 27 juin 2011 le lendemain de celle-ci. Il soutient que sa demande d'être entendu au sujet de cette altercation en présence de P. _____ n'a pas été prise en compte. Il est vrai que la version des faits de l'appelant et du témoin T. _____ sont divergentes sur ce point. L'appelant ne conteste toutefois pas avoir refusé de participer à l'entretien prévu par le témoin l'après-midi de l'altercation. Il n'est dès lors pas nécessaire de trancher cette question. b) L'appelant reproche aux premiers juges de n'avoir pas retenu qu'il n'avait jamais été menacé de renvoi ni reçu d'avertissement. Le jugement retient implicitement ce fait, puisqu'il ne fait mention d'aucun avertissement ni menace de congé. c) L'appelant fait grief aux premiers juges de n'avoir pas constaté que le motif relatif aux téléphones à l'étranger depuis l'usine n'était pas fondé. Au contraire, le jugement retient que l'auteur de ces téléphones n'a pas été découvert et que l'intimée avait renoncé, face aux dénégations de l'appelant et d'un collègue à procéder à de plus amples investigations. d) L'appelant reproche aux premiers juges d'avoir considéré comme établi le motif relatif au refus d'obéir à l'ordre de remplacer un chariot de linge vide par un chariot de linge sale, alors que ce motif ne ressort que des déclarations du témoin H. _____ au sujet de l'altercation du 27 juin 2011. Toutefois, l'appelant a lui-même indiqué avoir demandé au témoin, soit à un responsable d'un autre service, de procéder au tri du linge sale à laver. Il reconnaît avoir donné des instructions au témoin, alors qu'il avait reçu l'ordre de la part du témoin

W. _____ de ne pas discuter les ordres d'H. _____. Même si l'intimée et le tribunal avaient retenu la version de l'appelant, un manquement aurait pu lui être reproché. e) L'appelant fait grief aux premiers juges d'avoir considéré comme prouvés les motifs relatifs à sa présence à la cafétéria de l'usine en dehors des pauses et au fait qu'il aurait lu des journaux sur sa place de travail sur la seule base des déclarations du témoin T. _____ qui l'a licencié et avait donc un intérêt à la cause. Toutefois, ces déclarations du témoin sont partiellement corroborées par celles de l'appelant, qui admet une absence de son poste de travail en la justifiant par des maux de ventre, sans démontrer qu'il en avait informé son supérieur hiérarchique. f) L'appelant soutient qu'il a refusé de signer le protocole relatif au nettoyage des machines car il craignait que l'intimée ne se délie de ses responsabilités en cas d'accident. Cet élément figure toutefois dans le jugement attaqué puisqu'il mentionne que le témoin T. _____ a relaté cette crainte. Quant au point de savoir si ce refus constitue un motif de licenciement, il s'agit d'une question de droit matériel et non de fait, qui sera examinée au considérant 3 ci-dessous. g) L'appelant soutient que les insultes proférées par H. _____ seraient attestées par les témoins L. _____ et C. _____. Il résulte toutefois des procès-verbaux d'audition que seul le témoin L. _____ a confirmé l'existence d'insultes, le témoin C. _____ ayant déclaré « j'ignore en revanche ce que l'un avait dit à l'autre et réciproquement. Tous les deux étaient très énervés. Avec le bruit des sacs, je n'ai pas entendu ce qui s'est dit avant que je n'intervienne (...) ». h) On ne saurait en conséquence retenir, comme le soutient l'appelant, qu'aucun des motifs invoqué par l'intimée à l'appui du congé litigieux n'est établi.

E. 2.2

et références ; ATF 125 III 70 c. 2c). 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 (ATF 132 III 115 précité c. 2.2 et références). 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 4A_158/2010 du 22 juin 2010 c. 3.2 ; TF 4C.189/2003 du 23 septembre 2003 c. 5.1 reproduit in Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrechts [JAR] 2004 p. 314). c) 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 (TF 4C.91/2000 du 23 novembre 2011 c. 2b). d) En l'espèce, à l'exception du grief relatif aux téléphones à l'étranger, il y a lieu de considérer avec les premiers juges que les motifs invoqués par l'intimée, à savoir une accumulation de réticences à se conformer aux directives de l'entreprise et injonctions de ses supérieurs hiérarchiques, ont été établis à satisfaction de droit et que, pris dans leur ensemble, ils échappaient à la qualification d'abus de droit, seule limite à la liberté de résiliation du contrat de travail. L'appelant invoque, sans les établir, des motifs justifiant ces manquements. Ces justifications ne constituent toutefois pas des indices faisant apparaître les motifs avancés par l'intimée comme non réels au sens de la jurisprudence susmentionnée. Il convient donc de considérer que l'appelant a échoué dans la preuve qui lui incombait du licenciement abusif. Quant à la violation des droits de la personnalité de l'appelant à la suite de l'altercation du 27 juin 2011, il y a lieu de relever que T._____ a organisé une réunion entre les deux protagonistes l'après-midi de celle-ci, témoignant de son intention de ne pas laisser la situation s'envenimer, ce qui est conforme à ce qui est exigé par la jurisprudence susmentionnée. Il ressort d'ailleurs de l'instruction que l'altercation en cause n'avait pas été précédée d'autres conflits ouverts nécessitant une intervention de l'intimée. L'appelant a refusé de participer à cette réunion, se considérant comme trop énervé. La protection des droits de la personnalité du travailleur telle que prévue par l'art. 328 CO, n'imposait pas à l'intimée de repousser cette réunion en raison de l'état d'énervement de l'appelant ou de ne pas le confronter à l'autre protagoniste de l'altercation. Faute de violation des droits de la personnalité de l'appelant, la manière dont le congé a été signifié ne rend pas celui-ci abusif.

E. 3

L'appelant soutient que le refus, qu'il prétend justifié, de signer le protocole relatif au nettoyage des machines ne constituerait pas un motif de licenciement et que l'intimée aurait violé ses droits de la personnalité en ne prenant pas les mesures suffisantes afin d'apaiser le conflit avec H._____ 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'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive. Cette liste n'est pas exhaustive et un abus de 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 (ATF 136 III 513 c. 2.3 ; ATF 132 III 115, c. 2.1, JT 2006 I 152; ATF 131 III 535 c. 4.1 et 4.2). Ainsi un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné, parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi, lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur, quand il y a une disproportion évidente des intérêts en présence ou lorsqu'une institution est utilisée contrairement à son but (ATF 136 III 513 c. 2.3 et références). La liste de l'art. 336 al. 1 et 2 CO concrétise avant tout la règle générale de la prohibition de l'abus de droit et institue un régime particulier au contrat de travail (ATF 132 III 115 précité; ATF 131 III 535 précité; ATF 125 III 70 précité; Zoss, La résiliation abusive du contrat de travail, thèse Lausanne 1997, p. 52). b) 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 (ATF 136 III 513 c. 2.5 et références), à condition toutefois que l'employeur ait pris toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit (ATF 132 III 115 précité c.

E. 4

En conclusion, l'appel doit être rejeté en application de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement confirmé. La valeur litigieuse ne dépassant pas 30'000 fr., le présent arrêt doit être rendu sans frais judiciaires (art. 114 let. c CPC ; Tappy, CPC commenté, 2011, n. 1 ad art. 114 CPC, p. 457). Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens de deuxième instance, l'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer.

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