

VD_FINDINFO HC / 2015 / 184 vom 26. Januar 2015

VD Tribunal cantonal, 2015-01-26, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2015___184

FR: VD_FINDINFO HC / 2015 / 184 du 26 janvier 2015

IT: VD_FINDINFO HC / 2015 / 184 del 26 gennaio 2015

Regeste

RÉSILIATION ABUSIVE, CONTRAT DE TRAVAIL, PROTECTION DES TRAVAILLEURS, CERTIFICAT DE TRAVAIL | 328 al. 1 CO, 328 al. 2 CO, 328 CO, 330a al. 1 CO, 330a CO, 336 CO

Erwägungen

E. 1

a) Lorsque les rapports de service d'un membre du personnel communal ont leur origine dans un contrat de travail de droit privé, régi par les art. 319 ss CO ou un contrat de droit administratif, le contentieux portant sur leur résiliation échappe à la compétence de la juridiction administrative (CACI 5 février 2013/79). Dans la présente cause, les rapports de travail entre l'appelant et l'intimée reposent sur une base contractuelle, de sorte qu'il appartient au juge civil de se prononcer sur les prétentions litigieuses. Il n'est pas nécessaire de déterminer sur le plan procédural si les rapports entre parties relèvent du droit privé ou du droit public, les règles du CPC étant applicables à titre supplétif dans cette seconde hypothèse (art. 104 CDPJ [Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010, RSV 211.02]). b) 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 est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Interjeté en temps utile par une partie y ayant un intérêt dans un litige où la valeur litigieuse de première instance dépasse 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, Bâle 2011, nn. 2 ss ad art. 310 CPC). 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).

E. 3

a) L'appelant ne conteste pas l'application conjointe du Règlement du personnel de l'intimée et, à titre de droit public supplétif, du droit privé soit en particulier les art. 336 et ss CO. Par ailleurs, il ne conteste pas l'état de fait tel que retenu par les premiers juges. Dans un premier moyen, l'appelant soutient que les premiers juges, dans leur examen du caractère abusif du congé au sens de l'art. 336 CO, ont omis d'apprécier le comportement de l'intimée sous l'angle de son Règlement du personnel et, en particulier, d'examiner si

celle-ci avait contrevenu au principe de la bonne foi. Pour l'appelant, l'intimée a totalement ignoré les art. 11 à 13 de ce règlement et ce manquement manifeste à ses obligations contractuelles doit être assimilé à une atteinte grave aux droits de sa personnalité dans le contexte d'une résiliation, ce qui rend le congé abusif. En particulier, il estime qu'il n'a pas eu l'occasion de s'exprimer sur les reproches qui lui ont été faits lors de la séance du 24 février, qui a débouché sur son licenciement, ce qui constituerait une violation de son droit d'être entendu. b) En vertu de l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Le droit suisse du travail admettant le principe de la liberté de la résiliation, il n'y a en principe pas besoin de motifs particuliers pour justifier un licenciement (ATF 132 III 115, JT 2006 I 152; ATF 131 III 535, JT 2006 I 194). Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). Un licenciement est abusif s'il est prononcé pour des motifs injustifiés qui sont énumérés à l'art. 336 CO, cette énumération n'étant toutefois pas exhaustive (ATF 132 III 115, JT 2006 I 152; ATF 131 III 535, JT 2006 1194; ATF 125 III 70 c. 2a; ATF 123 III 246, JT 1998 I 300 c. 3b; ATF 121 III 60, JT 1996 I 47 c. 3b; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3e éd., Berne 2014, p. 623). Elle concrétise avant tout la règle générale de la prohibition de l'abus de droit et l'assortit de conséquences adéquates dans le cadre du contrat de travail (ATF 132 III 115, JT 2006 1152; Zoss, La résiliation abusive du contrat de travail. Etude des articles 336 à 336b CO, thèse Lausanne 1997, p. 52). D'autres situations constitutives de congé abusif sont donc également admises par la pratique. Elles doivent toutefois comporter une gravité comparable aux cas expressément mentionnés à l'art. 336 CO (ATF 132 III 115, JT 2006 1152; ATF 131 III 535, JT 2006 1194 et la réf. citée; Sattiva Spring, Le licenciement abusif pour des motifs non énumérés à l'art. 336 CO, in Panorama en droit du travail, IDAT, Berne 2009). 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, ou encore lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur (ATF 132 III 115 c. 2.2). c) En l'espèce, les dispositions réglementaires adoptées par l'intimée restreignent dans une certaine mesure sa liberté contractuelle, notamment s'agissant de la problématique du congé. C'est ainsi que, sous réserve des cas de résiliation avec effet immédiat pour de justes motifs, elle ne peut résilier le contrat qu'après avoir notifié à son employé un avertissement écrit faisant mention d'une menace de licenciement (art. 11 et 13), cet avertissement devant être précédé d'une communication à l'employé des faits reprochés et de l'octroi à ce dernier d'un délai de 20 jours pour se déterminer par écrit ou solliciter un entretien (art. 12). Contrairement à ce que soutient l'appelant, il ressort de l'état de fait du jugement, qu'il ne conteste par ailleurs pas, que ces garanties réglementaires de nature procédurale, assurant à l'employé un véritable droit d'être entendu en cas de difficultés sur son lieu de travail, ont été respectées par l'intimée. En effet, le processus décisionnel de la commune a été passablement long et celle-ci a plusieurs fois donné la possibilité à l'appelant de s'exprimer sur les reproches qui étaient formulés à son encontre. Ainsi, en avril 2009 déjà, celui-ci a été entendu par son chef de service et une délégation de la Municipalité. Suite à cet entretien, un avertissement particulièrement clair lui a été signifié par écrit : l'attitude qui lui était reprochée consistait en substance à critiquer sans cesse les directives données par ses supérieurs, à proférer des attaques personnelles à l'encontre de son chef de service et à remettre constamment en cause son horaire de travail et les modifications apportées à l'organisation de son service ; il était en outre expressément invité à prendre très au sérieux

l'avertissement formulé à son endroit avec la précision que l'intimée ne tolérerait dorénavant plus une telle manière de s'exprimer, ce qui devait clairement être compris comme une menace de licenciement. Par la suite, le comportement de l'appelant ne s'est pas amélioré, bien au contraire, et une nouvelle entrevue a été organisée en janvier 2011 en présence d'une délégation de la Municipalité, toujours à propos des mêmes problèmes relationnels et comportementaux. L'appelant ne s'étant toujours pas amendé, l'intimée s'est finalement résolue à le licencier à l'issue d'un troisième entretien intervenu le 24 février 2012, cet entretien faisant suite à une altercation que l'intéressé a eue avec une de ses collègues. L'intéressé a toutefois eu la faculté de se déterminer à réitérées reprises sur les reproches qui lui étaient faits de longue date et, en dernier lieu, lors de l'entretien du 24 février 2012. Au demeurant, l'appelant a également pu faire valoir tous ses moyens dans le cadre de la présente procédure judiciaire. De toute manière, à supposer que le droit d'être entendu de l'appelant ait tout de même été violé, cela ne rendrait pas encore le licenciement abusif. En effet, un licenciement n'est abusif par la manière dont il a été donné que si l'employeur s'est livré à un double jeu contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi ou s'il a été donné d'une manière qui porte une grave atteinte aux droits de la personnalité du travailleur (ATF 132 III 115 c. 2.2) ou d'une manière générale s'il viole de manière grossière le contrat dans le contexte de la résiliation (TF 4A_56472008 du 26 mai 2009 c. 2.1; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3 e éd., Berne 2014, p. 649). L'éventuelle violation du droit d'être entendu de l'appelant ne revêt en l'espèce pas une gravité suffisante pour que l'on puisse retenir que les droits de la personnalité du travailleur ont été gravement atteints. Ainsi, sur un plan global, l'ensemble des garanties procédurales prévues par le règlement communal ont été respectées. Ce moyen de l'appelant doit donc être rejeté.

E. 4

a) Dans un deuxième moyen, l'appelant invoque que l'intimée n'a pas satisfait à son devoir de protection, celle-ci ayant résilié son contrat de travail sans avoir auparavant pris toutes les mesures que l'on pouvait attendre d'elle pour désamorcer son conflit avec une collègue.

b) 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 822.119) confirme également ce devoir. La jurisprudence 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, à condition toutefois que l'employeur ait pris toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit. 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. L'abus réside dans le fait que l'employeur exploite la propre violation de ses devoirs contractuels. 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. La question de savoir si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour désamorcer le conflit avant d'en arriver à la résiliation relève du droit, car elle revient à examiner si l'employeur s'est conformé aux devoirs que lui impose l'art. 328 CO (TF 4C.189/2003 du 23 septembre 2003 et les réf.

citées). c) En l'espèce, comme relevé plus haut, l'intimée s'est dans un premier temps montrée très conciliante avec l'appelant, qui avait pourtant persisté à adopter un comportement inacceptable qui perturbait la bonne marche du service. Elle l'a d'abord convoqué à un entretien le 29 avril 2009, lors duquel ses écarts comportementaux ont été longuement discutés. Elle a par la suite organisé en janvier 2011 une réunion avec différents collègues de l'appelant afin de discuter des problèmes relationnels existant au sein du service. L'appelant a néanmoins persisté dans son attitude oppositionnelle et irrespectueuse et il a finalement été licencié ensuite de propos malveillants proférés à l'égard d'une collaboratrice du service des parcs et jardins. Compte tenu de l'ensemble des démarches qui ont été entreprises en vue de régler le conflit et de la possibilité donnée à l'appelant, à deux reprises au moins, de s'amender et d'améliorer ses rapports avec ses collègues et sa hiérarchie, on ne saurait reprocher à l'intimée de ne pas avoir mis d'autres mesures en oeuvre pour éviter de parvenir à la dernière extrémité du licenciement. Bien au contraire, les éléments de fait du jugement, non contestés en appel, permettent de conclure que l'appelant était difficilement gérable sur sa place de travail, n'en faisant qu'à sa tête, ne respectant pas les directives données et se montrant désagréable avec ses interlocuteurs, cela même si ses compétences professionnelles n'étaient pas en cause. Cela étant, avec les premiers juges, on doit considérer que la nouvelle altercation survenue en 2012, cette fois-ci avec une collaboratrice du service parcs et jardin, légitimait entièrement la résiliation du contrat et qu'il n'était pas envisageable pour l'intimée de continuer à poursuivre ses efforts en vue d'obtenir un amendement de l'appelant. Partant, l'intimée a respecté ses obligations découlant de l'art. 328 CO et cette disposition n'est donc d'aucun secours à l'appelant pour établir un éventuel congé abusif.

E. 5

a) Dans un troisième moyen, l'appelant avance que les rapports contractuels entre les parties sont également soumis aux principes généraux du droit administratif et qu'un licenciement peut être abusif s'il est disproportionné par rapport à l'intérêt de l'employeur de mettre fin au contrat. b) Le raisonnement de l'appelant ne peut pas être suivi. Il est manifeste que la bonne marche du service était sérieusement perturbée par son attitude et que son licenciement s'imposait après plusieurs vaines tentatives de remédier à la situation par le dialogue. Ce congé n'apparaît ainsi nullement disproportionné et ce moyen doit également être rejeté.

E. 6

a) Enfin, dans un quatrième moyen, l'appelant reproche aux premiers juges d'avoir admis la conformité du certificat de travail établi par l'intimée. Selon lui, ce document ne comporte pas d'éléments sur la qualité de son travail et sa conduite, de sorte que le tribunal a violé l'art. 330a CO. b) Selon l'art. 330a al. 1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. Ce document a pour but de faciliter l'avenir économique du travailleur. Il doit être véridique et complet (ATF 129 III 177 c. 3.2). Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur; conformément au principe de la bonne foi, la liberté de rédaction reconnue à celui-ci trouve ses limites dans l'interdiction de recourir à des termes péjoratifs, peu clairs ou ambigus, voire constitutifs de fautes d'orthographe ou de grammaire. Le certificat doit contenir la description précise et détaillée des activités exercées et des fonctions occupées dans l'entreprise, les dates de début et de fin de l'engagement, l'appréciation de la qualité du travail effectué ainsi que de

l'attitude du travailleur. S'il doit être établi de manière bienveillante, le certificat peut et doit contenir des faits et appréciations défavorables, pour autant que ces éléments soient pertinents et fondés (TF 4C.129/2003 du 5 septembre 2003, reproduit in Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrechts [JAR] 2004, p. 308, c. 6.1 p. 313 ss. et les réf. citées). c) En l'espèce, l'intimée a établi deux certificats de travail successifs, le premier en date du 20 septembre 2012 et le second en date du 23 avril 2013, soit au cours de la procédure de première instance. L'appelant a manifestement fondé son argumentation sur le certificat du 20 septembre 2012, qui ne comporte en effet aucun élément sur la qualité de son travail et sa conduite. En revanche, tel n'est pas le cas du certificat de travail du 23 avril 2013, qui mentionne, à la suite de l'indication des dates de début et de fin de l'engagement ainsi que de la description détaillée des activités exercées au service de l'intimée, que l'intéressé s'acquittait des tâches qui lui avaient été confiées "avec soin et professionnalisme". Cette appréciation, qui correspond à la réalité objective du travail accompli par l'appelant et qui est au demeurant très favorable à ce dernier, valide entièrement ce second certificat en regard des exigences légales en la matière. On soulignera que l'intimée aurait été en droit d'exprimer des réserves s'agissant du comportement de l'appelant mais qu'elle s'est abstenue de le faire. Une nouvelle fois, le moyen de l'appelant doit être rejeté.

E. 7

a) En définitive, l'appel doit être rejeté et le jugement entrepris confirmé. b) Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 769 fr. (art. 67 al. 3 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010, RSV 270.11.5]), seront mis à la charge de l'appelant N._____, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). c) L'appelant versera à l'intimée la somme de 1'200 fr (art. 7 al. 1 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010, RSV 270.11.6]) à titre de dépens de deuxième instance.

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