

VD_FINDINFO HC / 2015 / 368 vom 27. März 2015

VD Tribunal cantonal, 2015-03-27, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2015___368

FR: VD_FINDINFO HC / 2015 / 368 du 27 mars 2015

IT: VD_FINDINFO HC / 2015 / 368 del 27 marzo 2015

Regeste

CERTIFICAT DE TRAVAIL, RÉSILIATION ABUSIVE, CONTRAT DE TRAVAIL |
335 al. 1 CO, 336 al. 1 let. d CO

Erwägungen

E. 1

let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2010 ; RS 272]), dans les causes non patrimoniales ou dans les affaires patrimoniales dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions, est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). L'appel, écrit et motivé, doit être introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC). En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions patrimoniales – d'une valeur supérieure à 10'000 fr. – et non patrimoniales, 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. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (JT 2011 III 43 c. 2 et les réf.).

E. 3

Aux termes de l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) 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 (let. b), ces deux conditions étant cumulatives. Il appartient à l'appelant de démontrer que ces conditions sont réalisées, de sorte que l'appel doit indiquer spécialement les faits et preuves nouveaux et motiver spécialement les raisons qui les rendent admissibles selon lui (TF 5A_695/2012 du 20 mars 2013 c. 4.2.1 ; TF 4A_334/2012 du 16 octobre 2012 c. 3.1 ; JT 2011 III 43 c. 2 et les réf. citées). En l'espèce, les deux pièces produites par l'intimée (deux extraits internet relatifs à [...] et à la protection des données) sont irrecevables, dès lors qu'elles auraient pu être produites en première instance.

E. 4

L'appelante se plaint de ce que les déclarations des témoins T6._____, T7._____ et T8._____, motifs pris de liens étroits de ceux-ci avec elle, ont été écartées à moins qu'elles soient corroborées par d'autres éléments du dossier (cf. jgt, p. 44). Pour elle, cette exclusion n'était pas justifiée par la situation de ces témoins et on ne s'explique pas

pourquoi elle n'a été opérée qu'en ce qui concerne les absences de l'intimée. T6. _____ était la supérieure hiérarchique de l'intimée, alors même que son ancienneté dans l'entreprise était moindre. Selon le témoin T10. _____, il y avait des tensions entre elles, respectivement des « problèmes d'ordre relationnel » selon l'appelante. Lorsqu'elle a été entendue en qualité de témoin, T6. _____ était encore au service de l'appelante. Cela étant, sur la question décisive de savoir si l'intimée avait été absente de façon injustifiée, il était adéquat de considérer que son témoignage était sujet à caution et de ne le retenir que pour autant qu'il soit corroboré par d'autres éléments du dossier. Cela n'empêchait pas les premiers juges de retenir ce témoignage sur d'autres éléments moins importants, comme les nouvelles attributions de l'intimée et l'intérêt qu'elle y trouvait. Cela vaut également pour T7. _____, précédemment « responsable finance » de l'appelante, qui n'était certes plus au service de celle-ci lorsqu'elle a été entendue en qualité de témoin, mais dont le comportement à l'égard de l'intimée a été marqué par une allégeance à l'employeur, ainsi lorsqu'elle lui a reproché de ne pas être capable d'annoncer elle-même son incapacité de travail pour cause de dépression ou a rédigé, sur l'insistance du directeur, une lettre à celui-ci dans laquelle elle se plaignait d'absences de l'intimée. Cela vaut aussi pour T8. _____, chef de vente, compte tenu de ce qu'il était employé de l'appelante depuis plus de vingt ans. De toute manière, ce témoin a déclaré qu'il n'était présent dans les locaux que durant deux heures par semaine et il ne s'est pas exprimé au sujet d'absences de l'intimée. L'appelante entend qu'il soit retenu que le poste de l'intimée n'a pas été repourvu (ce qui accrédirait sa thèse selon laquelle le congé était économique), cela sur la base de la déclaration de son directeur H. _____. On ne saurait cependant tenir un tel fait pour établi, pour les motifs conjugués que le prénommé est lié à l'appelante et qu'on ne peut exclure qu'un remaniement des fonctions au sein de celle-ci soit intervenu après le départ de l'intimée avec l'engagement d'une personne ne remplaçant pas directement celle-ci mais un tiers, éventualité sur laquelle l'instruction n'a pas porté. L'appelante est d'avis qu'il y a lieu de retenir les déclarations de T6. _____, selon lesquelles l'intimée « avait tendance à perdre du temps dans certaines tâches », son travail n'étant « pas toujours satisfaisant ». Pour les motifs exposés ci-dessus, le témoignage de cette supérieure hiérarchique est sujet à caution, de sorte qu'il était adéquat de faire abstraction des déclarations précitées. Il en va de même en ce qui concerne des déclarations relatives à l'envoi de courriels et de « documents importants et confidentiels à des tiers, depuis son poste de travail », pour les mêmes motifs et parce que, comme l'ont retenu les premiers juges, aucune pièce n'a pu être produite par l'appelante à ce sujet.

E. 5

L'appelante soutient que, contrairement à ce qu'ont considéré les premiers juges, les motifs invoqués du congé étaient réels. Pour ce qui est d'une restructuration économique, elle se réfère à des difficultés économiques traversées depuis 2009 (témoin T8. _____) et au fait que le département Search & Advertising auquel appartenait l'intimée a été supprimé à la fin de l'année 2011. Si un licenciement avait eu lieu à ce moment-là, des motifs économiques auraient été plausibles. Il n'en a cependant rien été et, comme l'expose l'appelante, l'intimée a plutôt été transférée au sein d'une nouvelle division Vente/prestations contact center. Compte tenu des dissensions survenues entre l'intimée d'une part et ses supérieurs hiérarchiques d'autre part, ainsi que des circonstances du licenciement, notifié après une absence de l'intimée pour cause de dépression, on ne peut pas attribuer la fin des relations de travail à des circonstances économiques. Quant à une baisse de la « productivité » de l'intimée, contrairement à ce que prétend l'appelante, il ne

s'agit pas d'un fait qui aurait été tenu pour établi par les premiers juges. En page 31 du jugement, ceux-ci se sont bornés à rapporter le point de vue exprimé par les témoins T6._____ et T7._____, dont on a vu que les déclarations étaient sujettes à caution. Au moment de décider si ce point de vue devait être retenu (p. 52), les premiers juges ont pris en considération les déclarations des témoins T8._____ et T11._____, dont il ressort qu'ils n'avaient pas constaté par eux-mêmes si l'intimée passait beaucoup de temps à s'occuper d'affaires privées, du témoin T8._____ qui se déclarait satisfait du travail effectué pour lui par l'intimée et du témoin T7._____, qui, sur les instances de son directeur, avait rédigé une lettre à l'intimée du 19 mars 2012 faisant état d'un manque d'application dans son travail. Dans ces conditions, ils pouvaient tenir une diminution de productivité pour non établie. En ce qui concerne des absences injustifiées, on ne saurait comme le voudrait l'appelante se fonder sur les seules déclarations des témoins T6._____ et T7._____ afin de les tenir pour établies. Le « transfert d'e-mails professionnels » est considéré par l'appelante comme une circonstance ayant rompu le lien de confiance avec l'intimée. En réalité, comme l'ont exposé les premiers juges, s'il n'est pas contesté que l'intimée s'est transféré à elle-même certains documents privés, un transfert à des tiers de documents professionnels n'est pas établi, de sorte qu'aucun grief ne peut être adressé à l'intimée. Enfin, l'appelante fait grand cas de ce que l'intimée aurait déclaré le 1^{er} mars 2012 que « si ça continue comme ça », elle allait « se mettre à l'assurance ». Une telle déclaration, émise alors que l'intimée était sur le point d'être tenue par un médecin pour incapable de travailler durant un mois en raison d'une dépression, ne saurait être interprétée en ce sens que l'intimée avait choisi de se soustraire à son obligation de travailler. Il faut plutôt la comprendre en ce sens que, sérieusement affectée par les conditions de travail, elle devait envisager un arrêt d'activité, dont elle avait la faculté de faire reconnaître la nécessité par un médecin, ce qui conduisait à une prise en charge par l'assurance-maladie. L'appelante ne saurait dès lors tirer prétexte de la lettre de cette déclaration en niant ainsi implicitement que l'intimée était sérieusement atteinte dans sa santé. L'appelante prétend que l'intimée n'a pas établi quel avait été le motif du congé, de sorte que le caractère abusif de celui-ci, dont la preuve lui incombe, ne pourrait pas être retenu. Il est vrai que l'intimée a laissé entendre que le motif du congé devait être recherché dans le fait qu'elle s'était opposée au directeur de l'appelante lorsque celui-ci s'en était pris à une collègue de travail et que la réalité de cette motivation n'a pas été prouvée. Mais ce n'est pas sur ce terrain que se sont placés les premiers juges, qui ont tenu pour déterminantes les circonstances dans lesquelles le congé a été donné, de sorte que l'échec de la preuve au sujet de la motivation est sans portée.

E. 6

a) L'appelante nie que les circonstances précitées permettent de retenir un licenciement abusif, puisque sa manière de procéder n'aurait rien eu de vexatoire, contrairement au cas où un travailleur est congédié séance tenante, sans possibilité pour lui de prendre congé de ses collègues, qui ont ainsi l'impression qu'il a commis une faute grave. b) En vertu de 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. 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 I 194 ; ATF 125 III 70 c. 2a ; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3 e éd., 2014, p. 644). 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 I 152 ; 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 CC (ATF 132 III 115, JT 2006 I 152 ; ATF 131 III 535, JT 2006 I 194 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, 2009). Dans la pratique toutefois, les restrictions particulières au droit de donner congé dans le domaine du droit du travail laissent peu de place à l'application de la clause générale de la prohibition de l'abus de droit (ATF 121 III 60 c. 3d ; ATF 111 II 242 c. 2a). 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, JT 2006 I 152). Un comportement simplement inconvenant ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas (Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, Code annoté, 2 e éd., 2010, n. 1.5 ad art. 336 CO). Selon l'art. 336 al. 1 let. d CO, un congé est également abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Cette disposition vise le congé de représailles, ou congé-vengeance, soit les cas dans lesquels un travailleur est licencié parce qu'il fait valoir de bonne foi – même s'il est dans l'erreur – des prétentions découlant du contrat de travail, d'une convention collective, voire de la pratique (Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3 e éd., 2004, n. 7 ad art. 336 CO ; Staehelin/Vischer, Zürcher Kommentar, 1996, n. 24 ad art. 336 CO ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 637 ; Zoss, op. cit., p. 200). Cette disposition a pour but, d'une part, d'éviter qu'une partie renonce à ses droits par crainte d'un congé exercé à titre de vengeance et, d'autre part, d'empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le travailleur d'avoir fait valoir des prétentions auprès de son employeur en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis (TF 4C.171/1993 du 13 octobre 1993 c. 2, SJ 1995 p. 797 ; TF 4C.262/2003 du 4 novembre 2003 c. 3.1). S'il n'est pas nécessaire que les prétentions émises par le travailleur aient été seules à l'origine de la résiliation, il doit s'agir néanmoins du motif déterminant. En d'autres termes, ce motif doit avoir essentiellement influencé la décision de l'employeur de licencier ; il faut ainsi un rapport de causalité entre les prétentions émises et le congé signifié au salarié (SJ 1993 p. 360 c. 3a). Il faut préciser que la résiliation donnée en raison d'un empêchement de travailler dû à la maladie après l'écoulement du délai de protection de l'art. 336c al. 1 let. b CO n'est pas abusive (ATF 123 III 246, JT 1998 I 300). c) En l'espèce, alors même qu'elle avait été avisée le 6 mars 2012 de ce que l'intimée serait désormais absente pour raison de santé et qu'un certificat médical lui serait communiqué ultérieurement selon le témoin T5. _____, l'appelante lui a déclaré par lettre remise à la poste le 8 mars suivant qu'elle considérait son absence comme un abandon de poste. Elle l'a ensuite invitée par lettre remise à la poste le 9 mars 2012 à reprendre le travail en la menaçant d'une action juridique et en l'informant de ce qu'elle avait fait savoir à son assurance qu'il s'agissait d'un arrêt maladie abusif. Comme l'a déclaré de façon crédible le témoin T5. _____, l'intimée a été

très affectée par cette correspondance et « a encore replongé ». Ultérieurement, l'intimée lui a donné des explications circonstanciées par lettre du 19 mars 2012 et l'appelante s'est adressée par écrit le 21 mars 2012 au médecin traitant de l'intimée pour lui indiquer, parlant de celle-ci, « que sa demande d'un certificat médical [était] un prétexte pour "justifier" son absence ». Ensuite, alors même qu'elle avait reçu un certificat médical du 27 mars 2012 confirmant une incapacité jusqu'au 31 mars 2012, l'appelante a imposé à l'intimée une déduction de seize jours sur son salaire et lui a proposé de travailler à temps complet sans parler de licenciement. Le licenciement du 31 mars 2012 a ainsi constitué un revirement complet de l'attitude de l'appelante. Au vu de ces circonstances, on constate que celle-ci a fait abstraction du certificat médical produit par l'intimée, ainsi que des explications détaillées qu'elle lui avait fournies par lettre du 19 mars 2012 au sujet de son incapacité de travail, en lui imputant un comportement abusif, alors que cette incapacité était réelle comme en témoigne l'avis détaillé du médecin de l'intimée du 30 mars 2012. Elle n'a ainsi eu aucun égard pour l'intimée, dont l'état de santé en a été péjoré, et a persisté dans son attitude alors même que l'incapacité de travail attestée par un médecin se poursuivait. En prévision de l'issue de cette incapacité, elle a entendu à tort imposer à l'intimée une réduction de son salaire et une augmentation de son temps de travail pour compenser une absence intervenue sans faute de celle-ci, puis a brusquement décidé de la licencier en invoquant des motifs notamment économiques, dont on a vu qu'ils ne sont pas établis. Un tel comportement était certainement irrespectueux de la personnalité du travailleur et contraire à la bonne foi, ce qui permettait aux premiers juges de le tenir pour abusif.

E. 7

Dans sa demande du 3 janvier 2013, la travailleuse avait conclu notamment à ce qu'ordre soit donné à l'employeuse de lui fournir un certificat de travail « portant sur la nature et la durée des rapports de travail ainsi que sur la qualité du travail et la conduite de la demanderesse », cela sous la menace de la peine d'amende prévue à l'art. 292 CP (Code pénal suisse du 21 décembre 1937 ; RS 311.0). Le jugement entrepris a fait droit à cette conclusion au chiffre IV de son dispositif. L'appelante conclut à ce que ce chiffre soit supprimé. Elle fait valoir qu'un certificat de travail du 31 mai 2012, date de la fin des rapports de travail, a déjà été remis à l'intimée et prétend qu'il est suffisant. Ce certificat fait état de la durée des rapports de travail ainsi que des tâches confiées à l'intimée et s'exprime brièvement au sujet de la qualité du travail effectué ainsi que du comportement de l'intimée (« Intéressée et attentive, Madame R. _____ a accompli ses tâches à notre satisfaction. De nature ouverte, aimant travailler en équipe, Madame R. _____ a entretenu de bons contacts avec ses collègues, sa supérieure et nos clients »). On doit ainsi considérer que ce contenu correspond aux exigences formulées par la conclusion de la travailleuse. Si celle-ci avait entendu que des éléments particuliers figurent dans ledit certificat, elle aurait dû prendre à ce sujet des conclusions plus précises. En effet, un certificat ayant été établi, il appartenait à la travailleuse de prendre des conclusions indiquant précisément et concrètement les modifications demandées, en proposant cas échéant une version de remplacement et en alléguant des faits permettant l'établissement d'un certificat différent de celui qu'elle avait reçu (Wylser/Heinzer, op. cit., pp. 418-419 et réf.). Lorsqu'elle plaide dans sa réponse à l'appel que ses qualités sont supérieures à ce qui est décrit dans le certificat du 31 mai 2012, elle se place sur un terrain qui n'est pas celui de sa conclusion. Les premiers juges n'ont au surplus pas indiqué en quoi le certificat produit aurait été insuffisant. La conclusion de la travailleuse s'avère ainsi sans objet et l'appel doit être admis sur ce point.

E. 8

Les frais judiciaires de première instance ont été fixés à 5'810 francs. R. _____ et S. _____ SA ont versé respectivement 9'360 fr. et 2'095 fr. à titre d'avances de frais de première instance. La travailleuse obtient gain de cause sur le principe du paiement du salaire en mars 2012 et durant le délai de congé et sur l'indemnité pour congé abusif. Elle est en revanche déboutée s'agissant d'une indemnité pour tort moral et d'un certificat de travail. La quotité de ses prétentions a été réduite d'environ 70 % ($(38'318 \text{ fr. } 40 - 10'998 \text{ fr. } 40) / 38'318 \text{ fr. } 40 \times 100$). L'appelante se plaint ainsi à juste titre de ce que les premiers juges n'ont fait supporter par l'intimée qu'un tiers environ des frais de justice. Il y a lieu de répartir les frais judiciaires de première instance par moitié entre les parties, soit 2'905 fr. chacune, et de compenser les dépens. L'employeuse doit par conséquent restituer à la travailleuse la somme de 810 fr. (2'905 fr. – 2'095 fr.) et le tribunal doit restituer à la travailleuse la somme de 5'645 fr. (9'360 fr. – 2'905 fr. – 810 fr.).

E. 9

a) Il s'ensuit que l'appel de S. _____ SA doit être partiellement admis et le jugement entrepris réformé aux chiffres IV à VII de son dispositif en ce sens que le chiffre IV est supprimé, que les frais judiciaires de première instance, arrêtés à 5'810 fr., sont mis à la charge de la demanderesse par 2'905 fr. et à la charge de la défenderesse par 2'905 fr. (V), que la défenderesse doit restituer à la demanderesse l'avance de frais que celle-ci a fournie à concurrence de 810 fr. (VI) et que les dépens de première instance sont compensés (VII). Le jugement doit être confirmé pour le surplus. b) Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 700 fr. (art. 62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires en matière civile du 28 septembre 2010 ; RSV 270.11.5]), ont été avancés par l'appelante. Celle-ci n'obtient que très partiellement gain de cause sur le point mineur du certificat de travail (cf. c. 7 supra) et très partiellement gain de cause sur les frais de première instance (cf. c. 8 supra). Les frais de deuxième instance peuvent par conséquent être répartis à raison de 9/10 à la charge de l'appelante, soit 630 fr., et de 1/10 à la charge de l'intimée, soit 70 francs. L'intimée doit ainsi verser 70 fr. à l'appelante à titre de restitution partielle d'avance de frais de deuxième instance (art. 111 al. 2 CPC). La charge des dépens de deuxième instance est évaluée à 2'000 fr. (art. 7 al. 1 TDC [tarif du 23 novembre 2010 des dépens en matière civile ; RSV 270.11.6]) pour chacune des parties. Compte tenu de ce que les frais – comprenant les frais judiciaires et les dépens (art. 95 al. 1 CPC) – doivent être mis à la charge de l'appelante par 9/10 et de l'intimée par 1/10, l'appelante doit verser à l'intimée la somme de 1'600 fr. à titre de dépens ($(9/10 - 1/10) \times 2'000 \text{ fr.}$).

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