

VD_FINDINFO HC / 2015 / 552 vom 19. Mai 2015

VD Tribunal cantonal, 2015-05-19, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2015___552

FR: VD_FINDINFO HC / 2015 / 552 du 19 mai 2015

IT: VD_FINDINFO HC / 2015 / 552 del 19 maggio 2015

Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL, RÉSILIATION ABUSIVE, ASSOCIATION DE TRAVAILLEURS, LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE | 336 al. 1 let. d CO, 336 al. 2 let. a CO, 336a al. 1 CO

Erwägungen

E. 1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 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 d'au moins 10'000 fr. devant le Tribunal de première instance, 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

a) L'appelant soutient qu'il aurait été licencié en raison de son affiliation syndicale et de son rôle dans l'intervention du syndicat et que les considérations économiques invoquées par l'intimée – et admises par les premiers juges – ne seraient pas le motif réel du congé. b) aa) Selon l'art. 336 al. 1 let. d CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220), le congé est abusif notamment lorsque 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. Cette exigence doit être comprise largement, en ce sens qu'elle comprend la loi, les CCT, les règlements d'entreprise, voire la pratique (Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3 e éd., Lausanne 2004, n. 7 ad art. 336 CO ; Staehelin/Vischer, Zürcher Kommentar, 2014, n. 24 ad art. 336 CO ; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3 e éd., Berne 2014, p. 636). Peuvent notamment être considérés comme prétentions découlant du contrat de travail : le salaire, une augmentation de salaire, le droit aux vacances, les prétentions

émises en justice par exemple par l'ouverture d'une action devant un tribunal de prud'hommes, ainsi que le droit du travailleur d'exécuter la prestation de travail pour laquelle il a été engagé (Zoss, La résiliation abusive du contrat de travail, Etude des articles 336 à 336b CO, thèse Lausanne 1997, p. 203-204 et les réf. citées). 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). bb) Selon l'art. 336 al. 2 let. a CO, le congé est également abusif lorsqu'il est donné par l'employeur en raison de l'appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme d'une activité syndicale. Cette disposition protège l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale, c'est-à-dire la possibilité d'informer l'ensemble des travailleurs sur le rôle et l'organisation des syndicats, la défense des droits des travailleurs et le renforcement de l'organisation syndicale sur le lieu de travail. Est par exemple abusif le licenciement d'un employé parce qu'il a régulièrement fait valoir ses droits, ainsi que ceux de ses collègues, en sa qualité de membre d'un syndicat (Dunand, Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, n. 56 ad art. 336 CO et réf.). Comme l'indiquent les termes « en raison » de la disposition légale précitée, il doit exister une relation de causalité entre l'appartenance au syndicat, respectivement l'exercice conforme d'une activité syndicale, et le licenciement, ce qui présuppose bien évidemment que l'employeur ait connaissance au moment où le congé est signifié de l'appartenance du travailleur au syndicat, respectivement du fait que celui-ci a exercé une activité syndicale. cc) 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 (TF 4C.27/1992 du 30 juin 1992 c. 3a, SJ 1993 p. 360 c. 3a). Plus les deux événements seront rapprochés dans le temps et plus facilement l'on pourra y inférer un indice du caractère abusif du congé (Dunand, op. cit., n. 46 ad art. 336 CO). Selon la jurisprudence, une connexion chronologique étroite entre le moment où la prétention est élevée et le moment où la résiliation intervient constitue un indice suffisant d'un licenciement abusif (RJJ 1996 p. 253 ; Repertorio di giurisprudenza patria 1994 p. 349 ; CREC 16 octobre 2006/828 ; Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, Code annoté, 2 e éd., Lausanne 2010, n. 1.18 ad art. 336 CO). Les mêmes principes sont applicables s'agissant du congé donné en raison de l'appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme d'une activité syndicale. dd) En application de l'art. 8 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210), c'est à la partie qui prétend que la résiliation est abusive de l'établir (TF 4A_158/2010 du 22 juin 2010 c. 3.2 ; ATF 130 III 699, JT 2006 I 193 ; TF 4C.262/2003 du

E. 4

a) La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité, qui ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire (art. 336a al. 1 CO). Le juge fixe l'indemnité en équité en fonction de toutes les circonstances ; il doit notamment tenir compte de la gravité de la faute de l'employeur, d'une éventuelle faute concomitante du travailleur, de la manière dont s'est déroulée la résiliation, de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur licencié, de la durée des rapports de travail, de leur étroitesse, des

effets économiques du licenciement, de l'âge du travailleur, d'éventuelles difficultés de réinsertion dans la vie économique et de la situation économique des parties (art. 4 CC ; TF 4A_69/2010 du 6 avril 2010 c. 5 ; TF 4A_279/2008 du 12 septembre 2008 c. 4.1 et les réf. citées). b) En l'espèce, il y a lieu de prendre en considération qu'au vu du rôle de l'activité syndicale qui est protégée constitutionnellement (art. 28 Cst. [Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 ; RS 101]), la faute de l'employeur est manifeste. De plus, l'appelant n'a pas retrouvé de travail et est actuellement au bénéfice de l'aide sociale. A l'inverse, on tiendra compte de la relative brève durée des rapports de travail (deux ans et demi). Au vu de l'ensemble des circonstances, l'indemnité peut être fixée à trois mois de salaire. Par mois de salaire, on entend le salaire augmenté de toutes les prestations qui ont un caractère salarial (Dunand, op. cit., n. 12 ad art. 336a CO). Le salaire mensuel s'élevait 4'512 francs. Dans la mesure où, à la suite de l'accord intervenu le 23 novembre 2012 entre l'intimée et les travailleurs, il a été convenu que cette dernière verserait une gratification équivalente à un treizième salaire, il faut admettre que celle-ci a perdu son caractère de gratification à bien plaie et qu'elle revêt un caractère salarial. Le salaire pertinent est dès lors de 4'888 fr. (4'512 fr. x 13 : 12) comme le soutient l'appelant. L'indemnité doit dès lors être fixée à 14'664 fr. (4'888 fr. x 3), laquelle ne donne pas lieu à perception de cotisations sociales (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 659 ; ATF 123 V 5).

E. 5

Il s'ensuit que l'appel doit être partiellement admis. Il est à nouveau statué (art. 318 al. 1 let. b CPC) en ce sens que M. _____ SA doit verser à D. _____ la somme nette de 14'664 fr., avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} janvier 2013, fin des rapports de travail, étant précisé qu'une mise en demeure n'est pas nécessaire (Gloor, Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, n. 2 ad art. 339 CO et réf.).

E. 6

L'appelant obtient gain de cause sur le principe et obtient trois mois de salaire à titre d'indemnité pour licenciement abusif sur cinq réclamés. Il a par conséquent droit à des dépens qu'il y a lieu de réduire tant en première qu'en seconde instance. S'agissant de la première instance (procédure simplifiée), le tribunal a tenu trois longues audiences d'une durée totale de près de sept heures et D. _____ a déposé une demande de dix-sept pages. Les pleins dépens, fixés à 4'000 fr. (art. 5 TDC [tarif du 23 novembre 2010 des dépens en matière civile ; RSV 270.11.6]), doivent être réduits d'un cinquième, de sorte que M. _____ SA doit s'acquitter de la somme de 3'200 fr. en faveur de D. _____. D. _____ a produit un mémoire d'appel détaillé et circonstancié de vingt-trois pages. Les pleins dépens de deuxième instance, fixés à 3'000 fr. (art. 7 al. 1 TDC), sont réduits d'un cinquième, de sorte que M. _____ SA doit s'acquitter de la somme de 2'400 fr. en faveur de D. _____. La valeur litigieuse n'excédant pas 30'000 fr., le présent arrêt est rendu sans frais judiciaires de deuxième instance (art. 114 let. c CPC ; Tappy, CPC commenté, Bâle 2011, n. 1 ad art. 114 CPC).

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