

VD_FINDINFO HC / 2017 / 1169 vom 11. Januar 2018

VD Tribunal cantonal, 2018-01-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2017___1169

FR: VD_FINDINFO HC / 2017 / 1169 du 11 janvier 2018

IT: VD_FINDINFO HC / 2017 / 1169 del 11 gennaio 2018

Regeste

NOUVEAU MOYEN DE FAIT, MODIFICATION DES CIRCONSTANCES, RÉSILIATION ABUSIVE, CONGÉ DE REPRÉSAILLES | 322a CO, 336 CO, 168 CPC (CH), 317 al. 1 CPC (CH)

Erwägungen

E. 1.1

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 2008 ; RS 272]), dans les causes non patrimoniales et dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Le délai pour l'introduction de l'appel est de trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

E. 1.2

Formé en temps utile par une partie ayant un intérêt digne de protection et portant sur des conclusions qui sont supérieures à 10'000 fr., l'appel de I. _____ est recevable.

E. 2.1

Selon 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 s'ils 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). Les parties peuvent le faire jusqu'à la clôture des débats d'appel, qui intervient soit à la fixation d'une éventuelle audience d'appel, soit par la transmission d'un avis formel du tribunal indiquant que la cause est gardée à juger (cf. ATF 142 III 413 consid. 2.2.5 et 2.2.6).

E. 2.2

L'appelant allègue qu'il n'aurait pas pu produire la pièce 1003 auparavant, car ce document lui aurait été adressé pour la première fois par courriel du 9 février 2017, lui-même produit sous pièce 1004. Il ressort de la lettre d'accompagnement, datée du 22 novembre 2016, de la fiduciaire qui a établi le rapport de l'organe de révision sur le contrôle restreint et qui figure sous pièce 1003, que la tenue de l'assemblée ordinaire des associés n'avait pas eu lieu dans les six mois suivant la clôture de l'exercice annuel, contrairement aux dispositions de l'art. 805 al. 2 CO. L'appelant a donc dû attendre l'assemblée du 8 mars 2017 pour prendre connaissance des comptes 2015. Il lui était ainsi impossible de produire cette pièce avant l'audience du 22 novembre 2016. Dès lors que l'appelant a fait preuve de la diligence requise dans leur production, les pièces 1003 et 1004 sont recevables.

E. 2.3

S'il n'y a pas de hiérarchie légale entre les moyens de preuves autorisés (Schweizer, Code de procédure civile commenté, Bâle, 2011, n. 19 ad art. 157 CPC), ceux-ci sont énoncés à l'art. 168 CPC. Le témoignage écrit produit ne constitue pas l'un des moyens de preuve exhaustivement prévus à l'art. 168 CPC (arrêt 4A 387/2017 du 28 août 2017 consid. 3.2 ; TF 5A_957/2012 du 28 mai 2013 consid. 2 ; CREC 13 octobre 2016/416). En conséquence, la pièce 1005, soit le témoignage écrit de [...], est irrecevable. Cela est d'autant plus valable que [...] a déjà été entendu en tant que témoin à l'audience du 22 novembre 2016. Le témoignage écrit, non daté, de [...] doit également être déclaré irrecevable au regard de l'art. 168 CPC. L'appelant n'a au demeurant aucunement justifié la production en seconde instance seulement de cette pièce.

E. 2.4

S'agissant de la réquisition de production de pièces, I. _____ la justifie par des propos tenus par [...] dans son témoignage sous pièce 1005 et par des notes que son conseil aurait prises lors de sa consultation, le 9 novembre 2016, des comptes dE. _____. Il soutient que ces éléments laisseraient apparaître une opération suspecte, à savoir que [...] aurait obtenu 21'228 fr. pour des promotions qui ne pouvaient en réalité pas être d'une telle ampleur et ne pouvaient pas concerner des jours de promotion, car, selon le planning G. _____, les promoteurs faisaient au maximum entre 4 à 8 jours de promotion par mois, payés 200 fr. par jour. L'appelant ne saurait se prévaloir ni de renseignements donnés par [...], dont le témoignage écrit a été déclaré irrecevable, ni du fait que son conseil ne connaissait pas la société aussi bien que lui-même pour alléguer, en appel seulement, avoir repéré une opération suspecte qui justifierait la production de pièces. Par ailleurs, cet élément n'apparaît pas comme pertinent dans le cadre du présent litige et pour l'issue de celui-ci. Ces réquisitions de production de pièces sont dès lors rejetées.

E. 3.1

L'appelant conteste en substance l'appréciation faite par les premiers juges qui ont nié l'existence d'un licenciement abusif.

E. 3.2.1

Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. 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 toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO) (ATF 132 III 115 consid. 2.1 p. 116; 131 III 535 consid. 4.1 p. 538). L'art. 336 al. 1 et 2 CO contient une liste non exhaustive de cas dans lesquels la résiliation est abusive (ATF 132 III 115 consid. 2.1 p. 116). 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 (ATF 132 III 115 consid. 2.1 p. 116/117; 131 III 535 consid. 4.1 et 4.2 p. 537/538). 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. 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 (cf. art. 328 CO) dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître le congé comme abusif (ATF

132 III 115 consid. 2.2 p. 117; 131 III 535 consid. 4.2 p. 538/539; 125 III 70 consid. 2b p. 73).

E. 3.2.2

Afin de pouvoir dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (TF 4A_408/2010 du 7 octobre 2010 consid. 2.3). Déterminer le motif d'une résiliation est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; 131 III 535 consid. 4.3 p. 540; 130 III 699 consid. 4.1 p. 702). Il n'y a pas de présomption légale du caractère abusif d'un congé lorsque la motivation invoquée est fautive. La violation de l'obligation de motiver (art. 335 al. 2 CO) ne peut entraîner que des sanctions indirectes dans le procès opposant employeur et travailleur, que ce soit au niveau de la répartition des frais et dépens ou de l'appréciation des preuves (ATF 121 III 60 consid. 3b p. 62). Sur ce dernier point, le Tribunal fédéral a admis précisément que le juge pouvait présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvenait à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Cet allègement de la preuve permet de tenir compte des difficultés qu'il peut y avoir à apporter la preuve du motif réel du licenciement (ATF 130 III 699 consid. 4.1 p. 703 et les arrêts cités ; TF 4C.282/2006 du 1^{er} mars 2017 consid. 4.3). Si cette présomption facilite la preuve, elle n'a cependant pas pour effet d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une sorte de « preuve par indices ». Le point de savoir si une telle présomption est établie ou non relève de l'appréciation des preuves et non de l'application du droit fédéral (TF 4A_485/2016 et 4A_491/2016 du 28 avril 2017 consid. 2.3 ; TF 4A_190/2011 du 6 juin 2011 consid. 2.2 et les références, publié in JdT 2012 II 206). De son côté, l'employeur ne peut pas 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 consid. 4.1; TF 4C.27/1992 du 30 juin 1992, publié in SJ 1993 p. 360, consid. 3a, confirmé in TF 4C.262/2003 du 4 novembre 2003, consid. 3.2; TF 4C.121/2001 du 16 octobre 2001, consid. 3b). Si le demandeur parvient à faire apparaître les motifs invoqués par la défenderesse comme non réels, et si, en plus, le motif véritable du licenciement est établi, c'est bien ce motif-ci qui est déterminant pour juger du caractère abusif ou non de la résiliation. Le fait que les motifs avancés par l'employeur étaient des prétextes ne revêt alors plus aucune pertinence. En particulier, un licenciement signifié pour un motif, par hypothèse licite, ne saurait devenir abusif parce que l'employeur a invoqué – faussement – d'autres motifs (TF 4C.282/2006 du 1^{er} mars 2017 consid. 4.3).

E. 3.2.3

Aux termes de l'art. 336 al. 1 let. d CO, le congé est 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-représailles (Brunner/Bühler/Waeber, Commentaire du contrat de travail, 3^e ed., Lausanne, 2011, n° 7 ad art. 336 CO) et tend en particulier à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le salarié d'avoir fait valoir de bonne foi des prétentions auprès de son employeur, peu important du reste qu'elles soient réellement fondées (TF 4C.237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.2 et les nombreuses références). 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 consid. 3a, in: SJ 1993 p. 360). L'incidence respective des divers motifs de résiliation en concours est une question qui relève de la causalité naturelle

(ATF 130 III 699 consid. 4.1 p. 702). En résumé, un travailleur n'est protégé contre un congé-représailles (art. 336 al. 1 let. d CO) que s'il peut supposer de bonne foi que les prétentions qu'il fait valoir sont fondées. Il n'est pas nécessaire qu'elles le soient effectivement. La résiliation n'est toutefois pas abusive dès lors que l'employé fait valoir des prétentions qui n'ont joué aucun rôle causal dans la décision de le licencier (ATF 136 III 513 consid. 2.4 et 2.6).

E. 3.2.4

Aux termes de l'art. 322a al. 1 CO, si, en vertu du contrat, le travailleur a droit à une part du bénéfice ou du chiffre d'affaires ou participe d'une autre manière au résultat de l'exploitation, cette part est calculée sur la base du résultat de l'exercice annuel, déterminé conformément aux prescriptions légales et aux principes commerciaux généralement reconnus. L'alinéa 2 de cette disposition fait obligation à l'employeur de fournir les renseignements nécessaires au travailleur ou à un expert désigné en commun par les parties ou par le juge ; il fait également obligation à l'employeur d'autoriser le travailleur à consulter les livres de comptabilité dans la mesure nécessaire. Si une participation aux bénéfices de l'entreprise est convenue, l'art. 322 al. 3 CO oblige l'employeur à remettre une copie du compte de profits et pertes de l'exercice annuel au travailleur qui le demande.

E. 4.1

L'appelant soutient en substance que son licenciement était abusif, au sens de l'art. 336 let. d CO, parce qu'il a fait valoir des prétentions résultant du contrat de travail, plus particulièrement du fait que, d'après lui, il était payé selon une part au bénéfice au sens de l'art. 322a CO. Il reproche à l'intimée de lui avoir volontairement rendu l'accès aux comptes de la société impossible ou du moins très difficile et incomplet, alors que, payé au bénéfice, il était en droit de connaître ces chiffres.

E. 4.2

Les premiers juges ont considéré que le motif du licenciement était lié à la violation, par l'appelant, de ses obligations contractuelles, soit de son devoir de diligence, constatée par les témoins et qui s'était en particulier manifestée dans la perte par l'appelant du client H._____. Les premiers juges ont estimé que ce lien était corroboré par la proximité temporelle entre la perte du client et le licenciement. L'autorité de première instance a ensuite rejeté l'idée d'un congé-représailles en raison de l'absence de proximité temporelle, soit de rapport de causalité, entre le licenciement et les revendications de l'appelant portant sur l'accès aux comptes de la société, d'une part, et sur le remboursement de certains frais des associés, d'autre part.

E. 4.3

Il s'agit d'examiner si l'appelant parvient par un faisceau d'indices suffisants à faire apparaître le motif économique comme non réel ou, en d'autres termes, à faire apparaître le congé-représailles comme réel.

E. 4.3.1

L'appelant ne remet pas en cause les considérations des premiers juges relativement aux solutions qu'il avait proposées pour remédier au départ de H._____ et aux raisons pour lesquelles elles n'ont pas pu être appliquées. L'appelant reproche néanmoins aux premiers juges de ne pas avoir tenu compte du fait que, le contrat H._____ ayant été résilié avec un délai de trois mois et demi, cela laissait aux parties le temps pour trouver une solution,

en particulier à l'appelant pour faire d'autres propositions de clients. Il soutient que l'instance inférieure aurait omis de retenir que la perte d'un client dont il s'occupait avait des effets directs sur ses revenus, ce qui était d'ailleurs, selon lui, illustré par la pièce 3 qui met en exergue sa baisse de salaire en lien avec la perte du client H. _____. Toutefois, le Tribunal de Prud'hommes n'était pas tenu de s'appuyer sur les pièces apportées par l'appelant pour fonder sa conviction, puisqu'il pouvait apprécier librement les éléments du dossier en vertu de l'art. 157 CPC. En outre, après la perte d'un de ses principaux clients de longue date, l'intimée a bien tenu compte des propositions de l'appelant pour rétablir la situation, les considérant toutefois comme inadéquates et estimant la situation économiquement intenable, comme retenu en définitive par les premiers juges. Quant à l'argument de l'appelant, qui s'appuie sur la pièce 3 – établie du reste par lui-même –, elle constitue un indice parlant en réalité en faveur de la péjoration de la situation économique de la société en ce sens qu'elle ne pouvait ainsi plus assurer à l'appelant le versement d'une partie essentielle de son salaire, dans un contexte où l'appelant avait fait valoir, depuis 2011, des prétentions en lien avec son salaire et ses composantes. Dans la mesure où l'appelant soutient encore que l'employeur n'aurait pas établi que la perte du client H. _____ était due à une faute ou à une négligence de sa part, il sied de rappeler que les associés avaient enjoint à l'appelant de renégocier un contrat de durée indéterminée avec H. _____, ce qu'il n'a pas fait ni ne conteste du reste, se limitant à affirmer en appel que H. _____ aurait fermé ses portes en décembre 2015, sans établir cet élément.

E. 4.3.2

L'appelant reproche encore à l'intimée de ne pas avoir démontré par des chiffres la péjoration de sa situation économique due à la perte du client H. _____ ; il se réfère aux comptes 2015 produits en appel sous pièce 1003, qui feraient état d'une excellente santé financière de la société en 2015 malgré la perte de ce client, et relève qu'un nouveau stagiaire, [...], a été engagé pour le remplacer. Le Tribunal de Prud'hommes ne s'est pas fondé sur les comptes de la société pour en déduire la péjoration de sa situation financière et il y a lieu d'en faire de même à ce stade de la procédure. En effet, la conviction du Tribunal de Prud'hommes tout comme celle de la Cour de céans est basée sur la perte par la société d'un de ses principaux clients de longue date, qui assurait l'essentiel de la charge salariale de l'appelant, d'une part, et sur l'impossibilité pour celui-ci d'y remédier à travers les solutions proposées après cette perte, d'autre part. Au surplus, l'appelant n'établit pas qu'il aurait pu y remédier en disposant de plus de temps. Il s'ensuit que l'appelant ne parvient pas, par un faisceau d'indices suffisants, à faire apparaître le motif économique comme non réel.

E. 4.3.3

L'existence d'un congé-représailles doit encore être examinée. Comme déjà mentionné (consid. 3.2.3 supra), le motif du congé-représailles 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. Seules seront examinées les prétentions de l'appelant en lien avec la consultation des comptes de la société et le versement de dividendes par celle-ci. Les autres prétentions portant sur le remboursement des frais ne seront pas examinées, dès lors qu'elles ne sont pas discutées par l'appelant. S'agissant des dividendes, l'appelant a notamment réclamé en 2013 que lui soient transmis les comptes détaillés et les relevés de compte bancaire de la société. En outre, en février 2015, soit postérieurement au licenciement, l'appelant a réitéré sa requête tendant à accéder aux comptes de l'intimée, dont il était toujours l'associé, et s'est plaint de l'absence de

bénéfices, voire de dividendes versés par la société. Le Tribunal de Prud'hommes a considéré que le litige relatif à l'accès aux comptes, respectivement aux versements de dividendes, se rapportait aux rapports entre associés et non à la relation de travail entre l'appelant et l'intimée. Selon l'autorité de première instance, l'accès aux comptes ne constituait pas une prétention couverte par l'art. 336 let. d CO. Par ailleurs, le litige relatif à l'accès aux comptes s'était cristallisé pour l'essentiel après le licenciement de l'appelant, de sorte qu'il n'en constituait pas la cause. Pour les premiers juges, il convenait de relever l'éloignement temporel entre les prétentions relatives notamment à l'accès aux comptes de la société, qui avaient émergé en 2013, et le licenciement intervenu en janvier 2015, de sorte qu'il était fort peu probable qu'elles en aient été la cause ; à tout le moins, l'appelant n'apportait pas la preuve d'un tel lien de causalité. Pour le Tribunal de Prud'hommes, à supposer même qu'un tel lien de causalité eût été établi par l'appelant, les violations contractuelles qui lui étaient reprochées, soit la perte du client H. _____ fin décembre 2014 et les difficultés résultant de cette perte pour l'intimée, expliquaient de façon prépondérante le licenciement du 23 janvier 2015.

E. 4.3.4

Au vu de l'art. 322a CO, invoqué par l'appelant, l'exclusion par le Tribunal de Prud'hommes de la consultation des comptes des rapports de travail pour limiter cette consultation aux rapports entre associés prête à discussion. C'est en fonction des circonstances concrètes qu'il faut examiner si la participation au résultat de l'exploitation, au sens de cette disposition, fait partie intégrante du contrat de travail ou s'il s'agit d'un investissement distinct de ce dernier (cf. au sujet des plans d'intéressement des travailleurs dans une SA : ATF 131 III 615 ; 130 III 495, JdT 2005 I 79). L'appelant allègue que les parties n'avaient pas établi un contrat de travail écrit et que l'employeur n'avait jamais respecté l'art. 330b let. d CO, qui prévoit notamment l'obligation d'informer sur le salaire et les éventuels suppléments salariaux. Il allègue également que le salaire de chaque associé consistait dans le versement à cet associé du chiffre d'affaires versé à la société par le client principal amené par l'associé. Ces éléments ne suffisent toutefois pas pour établir la nature (élément du salaire ou pas) des dividendes, réclamés expressément par l'appelant à l'intimée en 2015 après le licenciement. Il convient seulement de relever qu'au vu de la pièce 1003, l'appelant était toujours l'associé de la société en 2017. Quoi qu'il en soit, la question de la nature des revendications portant sur les dividendes peut demeurer indéterminée, dès lors que de toute manière le lien de causalité entre ces revendications de l'appelant – formulées en 2013 avant le licenciement sous forme de consultation des comptes de la société, puis en 2015 après le licenciement, sous une forme incluant le versement de dividendes – et le congé n'est pas établi à satisfaction. En effet, les circonstances de l'espèce, notamment l'élément temporel, ne font pas apparaître les revendications quant aux dividendes comme ayant fondé la décision de l'intimée de licencier l'appelant. Au surplus, le remplacement de l'appelant par le stagiaire [...], pour un salaire modeste de 1'500 fr. par mois, ne constitue pas nécessairement un indice corroborant la thèse d'un congé-représailles, dès lors qu'il peut être également compris comme une manière pour la société de pallier économiquement parlant la perte du client H. _____. Le moyen de l'appelant se révèle mal fondé.

E. 5

Au vu de ce qui précède, l'appel doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 2 e phr. CPC, et le jugement confirmé, par substitution partielle de motifs. Le présent arrêt doit être rendu sans frais au regard de l'art. 114 let. c CPC, qui prévoit la gratuité des litiges

portant sur un contrat de travail lorsque la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 francs.
L'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer, aucuns dépens ne lui seront alloués.

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