

VD_FINDINFO HC / 2020 / 284 vom 30. April 2020

VD Tribunal cantonal, 2020-04-30, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2020___284

FR: VD_FINDINFO HC / 2020 / 284 du 30 avril 2020

IT: VD_FINDINFO HC / 2020 / 284 del 30 aprile 2020

Regeste

RÉSILIATION ABUSIVE, CERTIFICAT DE TRAVAIL, CONTRAT DE TRAVAIL, HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES, COMPENSATION DE CRÉANCES, INDEMNITÉ{EN GÉNÉRAL} | 321c al. 2 CO, 330a CO, 336 al. 1 let. a CO

Erwägungen

E. 1.1

Dans les affaires patrimoniales, l'appel est recevable contre les décisions finales de première instance pour autant que la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). L'appel doit être introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

E. 1.2

En l'espèce, les motifs du jugement entrepris ayant été notifiés à l'appelante le 4 novembre 2019, l'appel a été interjeté en temps utile. Il est en outre formé par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) contre une décision finale de première instance dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 francs. Partant, l'appel est recevable.

E. 2

et les références).

E. 3.1

L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir considéré que le congé donné à l'intimé était abusif.

E. 3.2.1

Selon l'art. 335 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (al. 1). La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (al. 2). 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 du congé abusif (art. 336 ss CO ; ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; TF 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive. Est notamment abusif le congé donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre, 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 (art. 336 al. 1 let. a CO). Cette disposition protectrice ne

s'applique donc pas lorsque le travailleur présente des manquements ou des défauts de caractère qui nuisent au travail en commun, sans qu'il y ait à se demander si de telles caractéristiques constituent ou non une « raison inhérente à la personnalité » au sens de l'art. 336 al. 1 let. a CO (ATF 136 III 513 consid. 2.5 ; TF 4A_42/2018 précité consid. 3.1). Ainsi, 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 ce travailleur 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 le devoir de l'employeur de protéger et de respecter, dans les rapports de travail, la personnalité de ses travailleurs. L'abus réside alors dans le fait que l'employeur exploite la propre violation de ses devoirs contractuels (ATF 132 III 115 consid. 2.2 ; TF 4A_42/2018 précité consid. 3.1). Selon le Tribunal fédéral, agit ainsi l'employeur qui, après avoir laissé une situation conflictuelle s'envenimer parmi ses salariés sans prendre les mesures adéquates pour l'atténuer, 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_130/2016 du 25 août 2016 consid. 2.1). La question de savoir si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour désamorcer le conflit avant d'en arriver à la résiliation revient à examiner si l'employeur s'est conformé aux devoirs que lui impose l'art. 328 CO (ATF 132 III 115 consid. 2.2 ; ATF 125 III 70 consid. 2c ; TF 4A_158/2010 du 22 juin 2010 consid. 3.2).

E. 3.2.2

En application de l'art. 8 CC, la preuve du caractère abusif d'un licenciement incombe en principe à celui à qui le congé a été donné. 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 prononcé le licenciement. 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 » (ATF 130 III 699, JdT 2006 I 193 ; JAR 1996, p. 201 ; SJ 1993 360 consid. 3a ; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4 e éd., pp. 805-806).

E. 3.3.1

A l'appui de son grief, l'appelante invoque que le congé donné l'aurait été pour plusieurs motifs, dont principalement le comportement agressif et conflictuel que l'intimé aurait eu envers ses collègues dès septembre 2016.

E. 3.3.2

Des tensions ne sont avérées qu'avec A.T. _____, puis avec son frère, et ce qu'à partir de novembre 2016. L'instruction n'a pas permis d'établir le contenu exact des déclarations des uns et des autres lors des trois altercations litigieuses. Les témoignages recueillis ont en revanche établi que l'intimé entretenait de bonnes relations avec ses autres collègues et avait bon caractère. S'agissant plus précisément d'A.T. _____, il résulte de la procédure que ce dernier et l'intimé étaient censés travailler en binôme, sans qu'un rapport de subordination de l'un sur l'autre n'ait été établi. Aucun d'eux n'était ainsi censé donner d'instruction à l'autre, et notamment se permettre de répartir les tâches, plus ou moins ingrates, entre eux. Il leur incombait de s'entendre. Or il résulte de l'audition de la

responsable des ressources humaines de l'appelante, L. _____, que les tensions entre eux résultaient principalement du fait qu'A.T. _____ donnait des ordres à l'intimé, ce dont L. _____ avait été informée par ce dernier avant le 24 novembre 2016. L. _____ a également attesté que la première altercation, survenue à cette date, résultait du fait qu'A.T. _____ avait demandé à l'intimé « comme d'habitude de nettoyer une voiture », ordre que l'intimé avait refusé d'exécuter. La prénommée a également attesté que la seconde altercation, le 9 mai 2017, était aussi due selon les informations qui lui avaient été rapportées au fait qu'A.T. _____ continuait à donner des ordres à l'intimé, alors que – comme ce dernier le soulignait encore – il n'était pas son chef. Enfin, s'agissant de la troisième altercation, avec B.T. _____, frère de A.T. _____, les versions sur ce qui s'est dit divergent de sorte qu'il ne peut rien en être retenu. Par contre, l'enregistrement vidéo de celle-ci, sans son, montre B.T. _____ bousculer l'intimé. Dans ces conditions, force est de constater qu'il n'est pas établi que les tensions existant entre A.T. _____, B.T. _____ et l'intimé étaient imputables à ce dernier. La Cour de céans constate également que l'appelante n'a rien entrepris pour calmer ces tensions qu'elle connaissait pourtant par sa responsable des ressources humaines – signataire de la lettre de résiliation – avant novembre 2016 déjà, soit avant la première altercation. L'appelante soutient avoir demandé à B. _____ de notifier un avertissement à l'intimé. B. _____ conteste cependant l'avoir fait, indiquant qu'il n'en avait d'ailleurs pas le pouvoir mais qu'il avait demandé à la direction de l'appelante de prendre des mesures en ce sens. Celle-ci savait donc qu'aucun avertissement n'avait été donné à l'intimé par son supérieur direct ; elle n'indique pas, encore moins n'établit en avoir donné un elle-même. Au demeurant, au vu de l'origine des tensions, ce n'était pas à l'intimé qu'un tel avertissement aurait dû être donné. L'appelante aurait en effet dû, dès lors que l'intimé n'était pas subordonné à A.T. _____, remettre ce dernier à l'ordre au lieu de cautionner son comportement, comme en atteste les déclarations de sa responsable des ressources humaines. Il appartenait en outre à l'appelante d'instruire B. _____ – supérieur hiérarchique du binôme – de veiller à une répartition équitable du travail entre l'intimé et A.T. _____, en intervenant si l'un d'eux le lui demandait. Or elle n'a pas procédé à de telles mesures, laissant ainsi les rapports s'envenimer et couvrant le comportement incorrect du binôme de l'intimé. L'appelante n'a pas non plus tenté de calmer les tensions en séparant le binôme. Alors que l'intimé avait été absent suite à une opération du coude durant plusieurs mois, elle l'a certes placé à son retour dans un autre garage. Elle l'a toutefois remis, à peine deux semaines plus tard et sans aucune autre mesure, non seulement dans le même garage qu'A.T. _____, mais en binôme avec celui-ci. On voit mal décision plus inadéquate. De plus, le fait qu'elle n'ait jamais averti A.T. _____ qu'il ne pouvait donner d'ordre à l'intimé a probablement conduit celui-ci à se sentir conforté dans une telle attitude et à continuer de l'adopter, ce qui ne pouvait qu'accroître les tensions, connues de l'appelante, entre les deux hommes.

E. 3.3.3

Dans ces conditions, force est de constater non seulement que la situation conflictuelle n'était pas due à l'intimé – dont rien n'a établi le caractère difficile – mais qu'en outre, l'appelante n'a pris aucune mesure pour désamorcer les tensions existantes, cautionnant au contraire le comportement d'A.T. _____ auprès de l'intimé notamment et remplaçant les deux hommes, alors qu'ils avaient été séparés, en binôme. Ce faisant, l'appelante a violé son obligation de protéger la personnalité de l'intimé, prévue par l'art. 328 CO. Elle ne saurait dans ces conditions motiver de manière non abusive le licenciement donné à ce dernier en invoquant de telles tensions.

E. 3.4.1

L'appelante fait également valoir que le licenciement aurait été donné du fait de la baisse de qualité du travail de l'intimé. Elle reproche à l'autorité précédente de n'avoir pas constaté celle-ci.

E. 3.4.2

En l'espèce, aucune pièce n'atteste d'une quelconque baisse de la qualité du travail fourni par l'intimé. B. _____, qui en tant que supérieur hiérarchique direct de l'intimé était la personne la plus à même de constater la qualité du travail de ce dernier, a au contraire déclaré que celle-ci était très bonne et ce jusqu'à la fin de la collaboration. Lors de son audition, la responsable des ressources humaines de l'appelante a certes invoqué qu'il y aurait eu des réclamations au sujet de la propreté des voitures. Au vu de la position de cette personne, il apparaît tout d'abord très peu probable que celle-ci les ait constatées directement, ce qu'elle ne prétend au demeurant pas. Les déclarations de L. _____ sont ainsi peu propres à démontrer la réalité du fait invoqué. De telles réclamations, évoquées uniquement par la représentante de l'appelante en procédure, ne sont au demeurant aucunement étayées et de plus très vagues. On ignore notamment quand elles auraient été faites, par qui et à combien de reprises. Elles sont de plus manifestement inconnues du supérieur de l'intimé, B. _____, au vu des déclarations qui précèdent. Elles ne sauraient dès lors être considérées comme établies, encore moins propres à démontrer que peu avant le licenciement de l'intimé, la qualité du travail de ce dernier aurait baissé. Le fait que la responsable des ressources humaines n'ait jamais invoqué avoir discuté de ces prétendus problèmes avec l'intimé finit de convaincre de leur caractère inexistant, à tout le moins sans conséquence. Quant à l'audition d'A.T. _____, vu les rapports entre celui-ci et l'intimé, elle ne saurait avoir sur ce point une quelconque portée probante et attester de problème de qualité dans le travail de l'intimé. Au vu de ces éléments, la Cour de céans retient que la baisse de la qualité du travail de l'intimé n'a pas été établie. Partant, elle ne saurait justifier le congé donné.

E. 3.5.1

Dans son appel, l'appelante justifie encore le congé litigieux par les nombreuses absences de l'intimé qui auraient risqué (cf. appel, p. 5 1 ère ligne) d'entraver la bonne marche de l'entreprise.

E. 3.5.2

La Cour de céans relève tout d'abord qu'enjointe de donner les motifs du congé, l'appelante a mentionné, le 30 juin 2017, deux motifs mais non les absences de l'intimé, ce qui fragilise déjà la véracité d'un tel motif et son caractère causal pour le licenciement. L'appelante indique qu'elle aurait licencié l'intimé, du fait de ses absences, à la demande de son supérieur direct, B. _____. Celui-ci a toutefois expressément contesté avoir fait une telle demande, qui n'est pour le surplus établie par aucun élément probant. Quant au fait que l'appelante aurait pris la décision de licencier l'intimé le 9 mai 2017, il est infirmé par le courrier de l'appelante du 30 juin 2017, dans lequel celle-ci indique avoir pris cette décision le 18 mai 2017 seulement, à la suite de l'altercation entre l'intimé et B.T. _____. On observe au demeurant que si l'appelante avait voulu se séparer de l'intimé à cause de ses absences comme elle le prétend, elle aurait logiquement pris cette décision lorsque l'intimé est revenu au travail à la suite de son congé postopératoire le 18 avril 2017. Or au lieu d'y procéder, elle a décidé à cette date de placer l'intimé dans un autre garage, puis l'a replacé

le 1^{er} mai 2017 dans le garage où il travaillait auparavant. L'intention de l'appelante de licencier l'intimé le 9 mai 2017 n'est ainsi pas établie, pas plus que le motif évoqué qui l'aurait justifié, soit la bonne marche de l'entreprise qui aurait risqué d'être entravée par les absences de l'intimé. Il ne s'agit ainsi pour la Cour de céans que d'un prétexte invoqué en cours de procédure seulement et visant à tenter de justifier rétrospectivement le licenciement. On relèvera encore que sur une période d'activité allant du 1^{er} juillet 2015 au 18 mai 2017, l'instruction n'a établi que trois périodes d'absence, toutes dûment justifiées par des certificats médicaux que l'appelante n'a pas remis en question. En outre, à l'exception de celle suivant une opération du coude, ces absences étaient directement liées aux tensions existant au sein de l'entreprise. Or au vu de ce qui précède (cf. supra consid. 3.3), l'appelante ne saurait invoquer, sans violer l'art. 336 al. 1 let. a CO, les « nombreuses absences de l'intimé » pour motiver le licenciement dès lors que toutes sauf une étaient dues aux altercations en son sein, qu'elle connaissait les tensions existantes, qui n'étaient pas dues au caractère de l'intimé, et qu'elle n'a rien fait pour les désamorcer, bien au contraire.

E. 3.6

Au vu de ces éléments, le congé donné était bien abusif et l'appel doit être rejeté sur ce point.

E. 4.1

L'appelante conteste la quotité de l'indemnité de licenciement abusif, correspondant à deux mois de salaire, qui a été allouée à l'intimé. Elle soutient notamment que les premiers juges auraient omis de tenir compte à cet égard de la faute concomitante de l'intimé, lequel aurait fait preuve d'un caractère irritable, d'un comportement insolent et aurait eu une réaction inadéquate lors de l'altercation avec B.T._____.

E. 4.2

Aux termes de l'art. 336a al. 2 CO, l'indemnité pour licenciement abusif est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances. Pour fixer l'indemnité au sens de l'art. 336a CO, le juge jouit d'un large pouvoir d'appréciation (cf. art. 4 CC) qui n'est limité que dans la mesure où il ne peut allouer au maximum qu'un montant correspondant à six mois de salaire (TF 4A_194/2011 du 5 juillet 2011 consid. 7.2 ; ATF 119 II 157 consid. 2a, JdT 1994 I 293). Selon la jurisprudence, il faut notamment prendre en considération dans ce cadre la gravité de la faute commise par l'employeur, une éventuelle faute concomitante du travailleur, la gravité de l'atteinte à sa personnalité, son âge, la durée et l'intensité de la relation de travail, les effets du licenciement et les difficultés de réinsertion dans sa vie économique (ATF 123 III 391 consid. 3, JdT 1998 I 126 ; ATF 123 III 246 consid. 6a, JdT 1998 I 300 ; TF 4A_31/2017 du 17 janvier 2018 consid. 3).

E. 4.3

En l'espèce, compte tenu des circonstances – à savoir de l'inaction de l'appelante malgré les informations dont elle disposait, des différentes altercations qui ont eu lieu, des absences pour cause de maladie que ces altercations ont causées, de la décision de l'appelante de replacer l'intimé précisément avec la personne dont la collaboration avait causé les arrêts maladies – la manière de faire de l'appelante apparaît profondément blâmable. Alors même qu'elle avait connaissance des tensions existant entre l'intimé et A.T._____, la responsable des ressources humaines de l'appelante a d'abord omis d'agir, puis a sanctionné celui qui subissait la situation, soit l'intimé. Quant à la prétendue faute concomitante de l'intimé liée à son comportement et son caractère, celle-ci n'est nullement

établie, à tout le moins pas dans une mesure qui justifierait une quelconque réduction de l'indemnité pour licenciement abusif allouée par les premiers juges. Comme indiqué précédemment, l'instruction a permis d'établir que l'intimé entretenait de bonnes relations avec la plupart de ses collègues ainsi qu'avec ses supérieurs, qu'il avait bon caractère et était respectueux. On ne saurait retenir le contraire sur la seule base des déclarations d'A.T._____ et de son frère B.T._____, celles-ci étant dénuées de force probante sur ce point au vu du conflit existant entre eux et l'intimé. Au demeurant, il convient à nouveau de relever, s'agissant de la réaction de l'intimé lors de l'altercation survenue le 18 mai 2017, que l'enregistrement vidéo de celle-ci montre B.T._____ bousculer l'intimé et non l'inverse. Dans ces conditions, la quotité de l'indemnité de licenciement abusif prononcée ne prête pas le flanc à la critique. L'appel doit donc également être rejeté sur ce point.

E. 5.1

L'appelante, tout en admettant que l'intimé disposait à la fin des rapports de travail de 51,97 heures supplémentaires, reproche à l'autorité de première instance de ne pas avoir retenu que ces heures pouvaient être indemnisées en nature, durant le délai de congé de plus de deux mois et alors que l'intimé avait été libéré de son obligation de travailler.

E. 5.2

Aux termes de l'art. 321c CO, si les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat ou l'usage, un contrat-type de travail ou une convention collective, le travailleur est tenu d'exécuter ce travail supplémentaire dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander (al. 1). L'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale, qui doit être accordé au cours d'une période appropriée (al. 2). S'il est nécessaire, l'accord du travailleur n'est subordonné à aucune exigence de forme : il peut être tacite ou conclu à l'avance, inclus dans le contrat individuel de travail ou dans une convention collective (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 151). Même si le contrat de travail a été résilié, l'employeur ne peut imposer au travailleur, sans son consentement, la compensation des heures supplémentaires pendant la période de libération de l'obligation de travailler ; le consentement à cette compensation en nature peut cependant, là également, trouver sa source dans le contrat ou le règlement d'entreprise auquel celui-ci renvoie, de sorte qu'il n'y a pas dans ce cas à rechercher un nouveau consentement. Par ailleurs, si la période de libération de l'obligation de travailler se prolonge, et en l'absence d'accord à ce sujet, le refus du travailleur de compenser ses heures supplémentaires peut être constitutif d'un abus de droit. Si le contrat est résilié par l'une ou l'autre des parties, le travailleur doit toutefois bénéficier du temps nécessaire pour rechercher un nouvel emploi, en vertu de l'art. 329 al. 3 CO. Le temps qui doit être accordé à la recherche d'un nouvel emploi est usuellement d'une demi-journée par semaine ; la compensation des heures supplémentaires n'entre alors pas en ligne de compte durant le temps consacré à cette recherche. En effet, on ne peut exiger sans autre du travailleur qu'il affecte ses heures supplémentaires à une telle recherche d'emploi. Pareille obligation ne résulte pas davantage du devoir de diligence ou de fidélité (Wyler/Heinzer, op. cit., pp. 151 et 152 et les références citées, notamment ATF 123 III 84, JdT 1998 I 121).

E. 5.3

En l'espèce, le contrat de travail liant les parties prévoyait que les heures supplémentaires devaient être en principe compensées par du temps libre d'une durée équivalente ; si une compensation n'était pas possible, elles devaient être payées. Ce contrat indiquait en outre que le règlement du personnel de l'appelante était applicable et faisait partie intégrante du contrat. L'intimé a produit ce règlement à l'appui de sa demande. Il s'y est référé expressément à plusieurs reprises, notamment à sa clause 20.1 régissant la durée du travail (all. 11). Dans ces conditions, celui-ci et son contenu lui sont clairement opposables. Or la clause prévue au ch. 20.2 de ce règlement stipule également que « Les heures supplémentaires seront en principe compensées par du temps libre de même durée dans le délai d'une année. L'entreprise se réserve le droit, en lieu et place du congé compensatoire, de payer les heures additionnelles ». Que ce soit la disposition contractuelle précitée ou celle réglementaire, ces dispositions, proposées par l'appelante et acceptées par l'intimé, constituent un accord suffisant au sens de l'art. 321c al. 2 CO, de sorte que l'appelante était en droit de compenser les heures supplémentaires effectuées par un congé de durée au moins égal, cela même après le congé donné. L'intimé a disposé d'un délai de congé de plus de onze semaines durant lequel il a été libéré, dès le licenciement, de son obligation de travailler. Dans ces conditions, il n'était pas excessif d'exiger qu'il prenne durant cette période – soit cinquante-cinq jours ouvrables – au plus six jours et demi pour compenser les heures supplémentaires effectuées. La lettre de licenciement prévoyait certes la prise du solde de vacances durant le délai de congé. L'intimé n'a toutefois ni invoqué, ni démontré que ce solde était si important qu'il rendrait inacceptable pour lui de prendre durant le temps restant les heures supplémentaires précitées en nature tout en cherchant un travail. Dans ces circonstances, sa demande en paiement en espèce des heures supplémentaires était infondée. L'appel doit donc être admis sur ce point et le jugement entrepris modifié en conséquence.

E. 6.1

L'appelante conteste deux mentions que l'autorité précédente a fait ajouter dans le certificat de travail préparé par elle pour l'intimé.

E. 6.2.1

Elle conteste d'une part l'obligation qui lui a été faite par les premiers juges de modifier la mention que l'intimé avait effectué les tâches qui lui avaient été confiées « à la satisfaction » de l'employeur, par « à l'entière satisfaction » de l'employeur.

E. 6.2.2

L'employeur a en principe le choix de la formulation du certificat de travail et il lui est loisible d'adopter un style concis plutôt qu'emphatique. Littéralement, il n'existe pas de différence de signification notable entre « notre satisfaction » et « notre entière satisfaction ». De la sorte, selon le Tribunal fédéral, un tribunal ne viole pas le droit applicable en s'en tenant au libellé que l'employeur proposait (TF 4A_137/2014 du 10 juin 2014 consid. 4).

E. 6.2.3

Au vu de la jurisprudence qui précède, les premiers juges auraient dû s'en tenir aux termes proposés par l'appelante, soit que l'intimé avait effectué les tâches qui lui avaient été confiées « à la satisfaction » de l'employeur, sans l'astreindre sur ce point à une modification de son texte. L'appel doit être admis à cet égard et le jugement entrepris modifié en conséquence.

E. 6.3.1

L'appelante requiert également la suppression de la mention imposée par l'autorité précédente que l'intimé entretenait de bonnes relations avec ses collègues.

E. 6.3.2

Au vu des preuves récoltées durant l'instruction, ce fait est avéré et pouvait être constaté dans le certificat de travail. En effet, tant B. _____ que J. _____ ont décrit l'intimé comme étant quelqu'un de courtois, polis et sociable qui entretenait de bonnes relations avec ses collègues. On ne saurait retenir le contraire sur la seule base du conflit survenu avec A.T. _____, puis de la bagarre subséquente avec B.T. _____, les déclarations faites par ces derniers quant au caractère de l'intimé et à ses relations avec le personnel de l'appelante n'étant pas probantes compte tenu de la situation conflictuelle qui régnait entre les employés prénommés. On relèvera en outre que ces conflits ont également été engendrés par les manquements de l'employeur, en particulier quant à son devoir de protection de la personnalité de l'employé (art. 328 CO), et qu'il n'incombe pas à l'intimé de subir les conséquences de tels manquements. Il s'ensuit que le grief est infondé et que l'appel doit être rejeté sur ce point.

E. 7

En définitive, l'appel doit être partiellement admis et le jugement attaqué modifié dans le sens des considérants qui précèdent. L'arrêt sera rendu sans frais judiciaires de deuxième instance, s'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC). Au final, l'appelante se voit condamnée à verser non pas 70% mais 60% des montants réclamés par l'intimé en première instance (9'966 fr. 70 sur 16'374 fr.) et à opérer une seule des deux modifications du certificat de travail requises par celui-ci. Il se justifie dès lors de réduire les dépens mis à sa charge en première instance de 3'000 fr. à 2'800 francs. La charge des dépens de deuxième instance est évaluée à 2'000 fr. (art. 7 TDC) pour chaque partie. En appel, l'appelante sollicitait le rejet de la demande. Elle n'obtient que la réduction de 12% (1'424 fr. / 11'390 fr. 70 x 100) des sommes qu'elle avait été condamnée en première instance à payer à l'intimé. Elle succombe également sur l'un des deux griefs en rapport avec le certificat de travail. Dans ces conditions, il se justifie d'allouer à l'intimé, à la charge de l'appelante, après compensation, 1'600 fr. à titre de dépens de seconde instance (9/10 de 2'000 fr. – 1/10 de 2'000 fr.).

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