

VD_FINDINFO HC / 2020 / 29 vom 29. Januar 2020

VD Tribunal cantonal, 2020-01-29, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2020___29

FR: VD_FINDINFO HC / 2020 / 29 du 29 janvier 2020

IT: VD_FINDINFO HC / 2020 / 29 del 29 gennaio 2020

Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL, PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ, RUPTURE DU LIEN DE CAUSALITÉ, RÉPUTATION, VACANCES | 28 CC, 328 CO, 329d al. 2 CO

Erwägungen

E. 1.1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance dans les affaires patrimoniales (art. 308 al. 1 let. a CPC), pour autant que la valeur litigieuse au dernier état des conclusions de première instance soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). L'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance d'appel, soit auprès de la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi vaudoise d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]), dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

E. 1.2

En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) contre une décision finale rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse était supérieure à 10'000 fr. en 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). Il offre à l'autorité de deuxième instance un plein pouvoir d'examen (Jeandin, Commentaire romand, Code de procédure civile, Bâle 2019, 2 e éd., n. 1 ad art. 310 CPC). Celle-ci 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 (Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, JdT 2010 III 129, spéc. p. 134). Elle peut revoir librement la constatation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Tappy, op. cit., JdT 2010 III 135).

E. 3.1

L'appelant fait valoir que les premiers juges auraient fait une mauvaise appréciation en estimant que le communiqué litigieux [réd. : communiqué non daté de l'intimée adressé aux partenaires et fournisseurs peu après le licenciement] ne violait pas les art. 28 CC et 328 CO. Se fondant sur les déclarations des témoins [...], [...] et [...] et [...], l'appelant soutient que le communiqué ne dénoterait pas un simple manque de courtoisie de la part de son ancienne employeuse ; ce communiqué serait au contraire « tout sauf neutre » et son effet serait potentiellement dévastateur pour sa réputation, mettant en péril son avenir professionnel et économique et portant atteinte à sa considération. Selon l'appelant, ce

communiqué susciterait la suspicion de la commission d'une faute grave, de sorte que sa réputation serait ternie dans « tout un secteur d'activité de luxe et sans doute au-delà », ces procédés étant propres à porter atteinte à sa dignité ainsi qu'à son honneur personnel et professionnel. L'appelant invoque encore que cette situation lui aurait causé d'intenses souffrances morales.

E. 3.2.1

Celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité peut agir en justice pour sa protection contre toute personne qui y participe (art. 28 al. 1 CC). Une atteinte est illicite, à moins qu'elle ne soit justifiée par le consentement de la victime, par un intérêt prépondérant privé ou public, ou par la loi (art. 28 al. 2 CC). Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. La disposition reprend, en l'appliquant au contrat de travail, le principe général énoncé à l'art. 28 CC (Carruzzo, *Le contrat individuel de travail*, Zurich 2009, n. 2 ad art. 328 CO, p. 278 ; Tercier/Bieri/Carron, *Les contrats spéciaux*, 5 e éd., 2016, n. 2923). Cette obligation perdue dans une certaine mesure au-delà de la fin des rapports de travail (ATF 130 III 699 consid. 5.1 et les références ; Metz, in Münch/Metz (édit.) *Stellenwechsel und Entlassung*, 2 e éd., Bâle 2012, p. 176). Il y a ainsi violation de l'art. 328 CO lorsque l'ancien employeur donne des indications inexacts et en contradiction avec le certificat de travail établi à un employeur potentiel (Carruzzo, loc. cit.). Une référence mensongère peut induire une obligation de dédommagement du lésé, à condition qu'un refus d'emploi et un dommage dus à ces faits puissent être établis (Carruzzo, loc. cit.).

E. 3.2.2

Un fait est la cause naturelle d'un résultat s'il en constitue l'une des conditions sine qua non . En d'autres termes, il existe un lien de causalité naturelle entre deux événements lorsque, sans le premier, le second ne se serait pas produit ; il n'est pas nécessaire que l'évènement considéré soit la cause unique ou immédiate du résultat. L'existence d'un lien de causalité naturelle entre le fait générateur de responsabilité et le dommage est une question de fait que le juge doit trancher selon la règle du degré de vraisemblance prépondérante. En pareil cas, l'allégement de la preuve se justifie par le fait que, en raison de la nature même de l'affaire, une preuve stricte n'est pas possible ou ne peut être raisonnablement exigée de celui qui en supporte le fardeau (ATF 133 III 462 consid. 4.4.2 et les arrêts cités). Lorsque la relation de causalité naturelle entre un comportement donné et un certain résultat est retenue, il faut encore se demander si le rapport de causalité peut être qualifié d'adéquat, c'est-à-dire si le comportement en question était propre, d'après le cours ordinaire des choses et l'expérience de la vie, à entraîner un résultat du genre de celui qui s'est produit (ATF 123 III 110 consid. 3a et les références, JdT 1997 I 791). Il s'agit alors de résoudre une question de droit. La causalité adéquate peut être exclue, l'enchaînement des faits perdant alors sa portée juridique, si une autre cause concomitante, par exemple une force naturelle, le comportement de la victime ou d'un tiers, constitue une circonstance tout à fait exceptionnelle ou apparaît si extraordinaire que l'on ne pouvait pas s'y attendre ; l'imprévisibilité d'un acte concurrent ne suffit pas en soi à interrompre le rapport de causalité adéquate ; il faut encore que cet acte ait une importance telle qu'il s'impose comme la cause la plus probable et la plus immédiate de l'évènement considéré, reléguant à l'arrière-plan tous les autres facteurs qui ont contribué à l'amener, et notamment le comportement de l'auteur (ATF 122 IV 17 consid. 2c/bb et les arrêts cités). Cela étant, avant de procéder à cet examen, encore faut-il que l'existence d'une autre ou d'autres

circonstances ayant concouru à la réalisation du résultat soit constatée en fait (cf. TF 12 septembre 2001 consid. 2d/bb, non publié de l'ATF 127 III 496 ; TF 4C.379/2002 du 22 avril 2003 consid. 2.1).

E. 3.2.3

Le dommage se définit comme la diminution involontaire de la fortune nette ; il correspond à la différence entre le montant actuel du patrimoine du lésé et le montant que ce même patrimoine aurait si l'événement dommageable ne s'était pas produit. Il peut se présenter sous la forme d'une diminution de l'actif, d'une augmentation du passif, d'une non-augmentation de l'actif ou d'une non-diminution du passif (ATF 133 III 462 consid. 4.4.2 et les arrêts cités).

E. 3.2.4

Le salarié victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à l'art. 328 CO du fait de son employeur ou des auxiliaires de celui-ci peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO. L'ampleur de la réparation morale dépend avant tout de la gravité des souffrances physiques ou psychiques consécutives à l'atteinte subie par la victime et de la possibilité d'adoucir sensiblement, par le versement d'une somme d'argent, la douleur morale qui en résulte. N'importe quelle atteinte légère à la réputation professionnelle, économique ou sociale d'une personne ne justifie pas une réparation. En raison de sa nature, l'indemnité pour tort moral, qui est destinée à réparer un dommage qui ne peut que difficilement être réduit à une simple somme d'argent, échappe à toute fixation selon des critères mathématiques, de sorte que son évaluation en chiffre ne saurait excéder certaines limites ; l'indemnité allouée doit toutefois être équitable (ATF 130 I 699 consid. 5.1 et les références).

E. 3.3

Les premiers juges ont estimé que le communiqué litigieux ne contenait aucune appréciation quant à la personnalité ou qualité du travail de l'employé, qu'il n'y était fait mention ni d'une faute grave, ni d'un quelconque soupçon, ni d'autres appréciations qui pourraient attaquer la personnalité ou la qualité du travail de l'employé. La volonté de l'entreprise était d'informer de manière objective et factuelle pour mettre fin aux éventuelles rumeurs, étant rappelé que le système suisse consacrait la liberté de résilier un contrat et qu'un ancien employeur ne pouvait pas cacher un licenciement sous peine d'engager sa responsabilité. Les premiers juges ont encore relevé que le communiqué avait été adressé à un cercle d'intéressés adéquat, soit aux partenaires et fournisseurs de l'entreprise, qui étaient en contact direct avec l'employé. Les premiers juges ont également relevé que le témoin [...] avait indiqué que ce type de message [réd. : le communiqué litigieux] créait un doute sur la probité de la personne, tandis que le témoin [...] avait effectivement eu des doutes, ceux-ci étant plutôt guidés par la soudaineté de l'annonce, celle-ci étant survenue alors qu'il avait eu un entretien quelque jours auparavant avec l'appelant sans que rien ne laisse présager une fin de contrat aussi rapide. Selon les premiers juges, les deux courriers produits par l'appelant pour démontrer l'impact du communiqué ne suffisaient pas à prouver qu'il n'avait plus aucune chance dans le domaine [...]. Selon les magistrats, ces refus pourraient avoir d'autres causes, notamment le manque d'expérience de l'intéressé dans le domaine de l' [...] – celui-ci n'ayant travaillé que deux ans pour son employeuse, sans autre expérience dans ce domaine – ou la réponse de l'intéressé au communiqué, celle-ci ayant pu avoir un caractère rédhibitoire dans un domaine aussi fermé et feutré que l'

[...]. Les premiers juges ont encore retenu que, s'il était vrai que la manière d'annoncer la fin des relations contractuelles était sèche et abrupte, il s'agissait néanmoins d'un fait réel. Les magistrats ont considéré que l'employé avait échoué à démontrer que l'entreprise l'aurait invité à une séance pour élaborer un communiqué dont le contenu aurait été discuté et arrêté d'un commun accord. Selon eux, la courtoisie aurait peut-être voulu que l'entreprise invite l'employé à une discussion pour élaborer ensemble un communiqué, mais qu'en l'espèce, le manque de courtoisie, tant que cela ne stigmatisait pas de manière inutilement vexatoire l'employé, n'était pas constitutif d'une atteinte à la personnalité. Par surabondance, les premiers juges ont estimé que l'employé n'avait pas démontré la gravité des souffrances physiques ou psychiques consécutives à l'atteinte subie par la diffusion du communiqué litigieux.

E. 3.4

L'état de fait a été complété par les déclarations du témoin [...] dont l'appelant se prévaut dans son appel (cf. supra ch. 4.b), les déclarations des autres témoins sur lesquelles il appuie son raisonnement figurant déjà dans l'état de fait du jugement de première instance. En l'espèce, dans le communiqué litigieux, les termes « résiliation » et « dès et y compris le 31 août 2015 » sont soulignés ; cela marque l'insistance de l'employeur quant au fait que l'appelant ne faisait plus partie avec effet immédiat du personnel de l'entreprise. L'accentuation de ces termes peut induire toutes sortes de spéculations quant aux motifs du licenciement et potentiellement porter atteinte à la réputation de la personne concernée. Les témoins [...] et [...] ont ainsi relevé le caractère brutal et surprenant d'un tel communiqué. Les témoins [...] et [...] ont en outre confirmé qu'un tel communiqué pouvait avoir une influence négative auprès des autres employeurs potentiels dans le milieu concerné. Il est cependant également établi qu'en réaction à ce communiqué, l'appelant a adressé une réponse d'un goût douteux aux fournisseurs, ce que le témoignage de [...] confirme. On comprend des déclarations de ce témoin qu'il n'était pas sérieux d'envoyer un tel message dans le petit milieu concerné, ce qui revenait pour l'auteur du message à « se tirer une balle dans le pied ». Si on peut considérer que le communiqué litigieux était susceptible de porter atteinte à l'avenir professionnel de l'appelant, force est de constater que la réaction pour le moins inadéquate de l'appelant était également de nature à lui causer du tort, de sorte que le lien de causalité naturelle n'est pas établi entre le comportement de l'intimée et l'atteinte invoquée. En outre, comme retenu par les premiers juges, il est établi que l'appelant n'avait aucune expérience dans le domaine de l' [...] avant son engagement deux ans auparavant, de sorte que cela pouvait également avoir une influence sur son parcours dans ce secteur. Par surabondance, comme l'ont également relevé les premiers juges, l'appelant n'a pas démontré avoir subi une atteinte sérieuse à sa personnalité, respectivement à son avenir professionnel. Il n'a en particulier pas établi qu'il n'aurait plus pu exercer dans le domaine du luxe comme par le passé, les lettres des 5 octobre et 25 novembre 2015 n'étant pas suffisantes à cet égard et ne concernant que le domaine de l' [...], alors que l'appelant n'avait aucune expérience dans ce domaine avant son engagement par l'intimée. L'appelant n'a pas non plus établi, certificat médical ou autre preuve à l'appui, qu'il aurait subi le dommage allégué. Pour ces motifs, le grief de l'appelant doit être rejeté.

E. 4.1

L'appelant reproche également aux premiers juges de ne pas lui avoir alloué d'indemnité pour solde de vacances. Il soutient que, durant la période concernée, il devait, d'une part, rester à disposition de l'intimée et demeurer joignable et, d'autre part, consacrer son temps

à la recherche d'un emploi. Selon lui, le fait de n'avoir pas fourni de preuves de recherches d'emploi pour la période concernée ne permettrait pas de retenir, comme l'ont fait les premiers juges, qu'il n'avait pas besoin de temps pour effectuer des recherches d'emploi puisqu'il avait déjà le projet de s'installer en qualité d'indépendant. L'appelant soutient que les courriers des 5 octobre et 25 novembre 2015 établiraient au contraire qu'il était alors dans une logique de recherche d'emploi.

E. 4.2

A teneur de l'art. 329d al. 2 CO, tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages. En règle générale, l'interdiction de remplacer les vacances par des prestations en argent s'applique aussi après la résiliation des rapports de travail. Il peut cependant être dérogé à ce principe selon les circonstances. D'après la jurisprudence, des prestations en argent peuvent remplacer les vacances lorsque celles-ci ne peuvent être prises avant la fin des rapports de travail ou lorsqu'on ne peut exiger qu'elles le soient (ATF 131 III 623 consid. 3.2 ; ATF 128 III 271 consid. 4a/aa). Si le salarié a été libéré de l'obligation de travailler jusqu'au terme du contrat, le point de savoir si le solde de vacances non prises doit être indemnisé en espèces repose sur le rapport entre la durée de la libération de l'obligation de travailler et le nombre de jours de vacances restant. Il faut en particulier que, durant cette période, le salarié congédié, en plus de ses vacances, ait suffisamment de temps à consacrer à la recherche d'un nouvel emploi (TF 4A_434/2014 du 27 mars 2015 consid. 4.2 ; ATF 131 III 623 consid. 3.2). Le Tribunal fédéral a tenu pour admissible la compensation de 2.7 ou 3.3 semaines dans une période de libération de quatorze semaines (TF 4C.71/2002 du 31 juillet 2002 consid. 3), de quinze jours dans une période de libération de trois mois (TF 4C.215/2005 du 20 décembre 2005 consid. 6.3), voire de treize jours dans une période de libération de trente-cinq jours (TF 4A_178/2017 du 14 juin 2018 consid. 8).

E. 4.3

Les premiers juges ont retenu que les parties s'accordaient sur le fait que, compte tenu de l'incapacité de travail de l'employé du 31 août au 6 septembre, puis du 11 septembre au 18 novembre 2015, son délai de congé avait été prolongé jusqu'au 31 janvier 2016 et qu'il restait à l'employé 21 jours de vacances à prendre au 31 août 2015. Les premiers juges y ont ajouté 7 jours pour les vacances de fin d'année, ce que l'appelant ne conteste pas. Les premiers juges ont constaté que l'employé avait été libéré de son obligation de travailler dès le 19 novembre 2015 et jusqu'au 31 janvier 2016, soit pendant près de deux mois et demi, que, pendant cette période, il avait pu consacrer son temps à la recherche d'un nouvel emploi, ce qui représentait quelque 75 jours, jours fériés et week-ends compris et qu'en tenant compte de l'intégralité du solde de vacances, à savoir 28 jours (21 + 7), l'employé disposait encore de quelque 47 jours pour rechercher un nouvel emploi, soit plus de la moitié des jours à sa disposition. Les premiers juges ont relevé que l'employé n'avait produit aucune recherche d'emploi, ce qui démontrait qu'il avait déjà le projet de s'installer en qualité d'indépendant, projet qu'il a finalement concrétisé au mois de mars 2016, soit un mois après la fin de son délai de congé (31 janvier 2016). Pour ces motifs, les premiers juges ont considéré qu'il pouvait être exigé de l'intéressé qu'il prenne les jours de vacances qui lui restaient pendant le délai de congé, prolongé jusqu'au 31 janvier 2016.

E. 4.4

En l'espèce, l'appelant se contente d'exposer sa propre version des faits, sans démontrer qu'il n'était pas libéré de l'obligation de travailler, ni que le temps restant à disposition n'était pas suffisant pour des recherches d'emploi potentielles. Au demeurant, le raisonnement des premiers juges ne prête pas le flanc à la critique et peut être confirmé.

E. 5

Au vu de ce qui précède, l'appel, manifestement mal fondé, doit être rejeté (art. 312 al. 1 CPC) et le jugement entrepris confirmé. Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 768 fr. (art. 62 al. 1 et 67 al. 3 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), seront mis à la charge de l'appelant, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). L'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer, il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens.

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