

VD_FINDINFO HC / 2022 / 733 vom 5. Oktober 2022

VD Tribunal cantonal, 2022-10-05, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2022___733

FR: VD_FINDINFO HC / 2022 / 733 du 5 octobre 2022

IT: VD_FINDINFO HC / 2022 / 733 del 5 ottobre 2022

Regeste

APPRÉCIATION DES PREUVES, TÉMOIN, CONTRAT DE TRAVAIL, RÉSILIATION ABUSIVE, MOTIF, INDEMNITÉ{EN GÉNÉRAL} | 335 al. 1 CO, 336 CO, 336a al. 2 CO, 157 CPC (CH), 169 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]), au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente est 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, 2 e éd. 2019 [cité ci-après : CR CPC], 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., p. 135).

E. 3.1

L'appelant s'en prend aux faits tels que retenus par les premiers juges et requiert que l'état de fait soit complété. Il fait grief aux premiers juges d'avoir pris en compte les déclarations du témoin J. _____ – considérées comme parfaitement probantes –, alors que celui-ci aurait eu un intérêt à l'issue de la procédure en sa qualité de vendeur des actions de la société intimée. L'appelant se prévaut également du contenu du courriel du 29 août 2018 de l'administrateur de l'intimée dans son intégralité (pièce 7). Enfin, il se réfère aux pièces 53

et 56 produites par l'administrateur de l'intimée qui permettraient de saisir la chronologie des négociations en lien avec la reprise des actions de la société intimée. L'intimée soutient que le déroulement des négociations en lien avec la reprise de ses actions n'aurait aucun rapport avec le licenciement de l'appelant. Elle fait au contraire valoir que le licenciement serait fondé sur la mauvaise situation financière de la société qui ressortirait du procès-verbal de la séance du 25 mai 2018, ainsi que du résultat d'exploitation du 31 décembre 2018 (pièce 52). Il conviendrait de compléter l'état de fait avec cette pièce.

E. 3.2.1

Selon l'art. 157 CPC, le tribunal établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées. Autrement dit, le juge apprécie librement la force probante de celles-ci en fonction des circonstances concrètes, sans être lié par des règles légales et sans être obligé de suivre un schéma précis (ATF 143 III 297 consid. 9.3.2 ; ATF 133 I 33 consid. 2.1 ; TF 5A_250/2012 du 18 mai 2012 consid. 7.4.1). Il n'y a pas de hiérarchie légale entre les moyens de preuve autorisés et l'on ne peut nier par avance et de manière générale le caractère adéquat d'un moyen de preuve déterminé (TF 5A_113/2015 du 3 juillet 2015 consid. 3.2). Il est cependant reconnu que certaines preuves soient considérées comme plus fiables et plus probantes que d'autres : ainsi un titre a-t-il en principe plus de poids que la déposition des parties ou des témoins (TF 5A_88/2020 du 11 février 2021 consid. 4.3.2 ; cf. CACI 18 décembre 2020/549). L'appréciation des preuves par le juge consiste, en tenant compte du degré de la preuve exigé, à soupeser le résultat des différents moyens de preuves administrés et à décider s'il est intimement convaincu que ce fait s'est produit et, partant, s'il peut le retenir comme prouvé (TF 5A_812/2015 du 6 septembre 2016 consid. 5.2).

E. 3.2.2

En ce qui concerne la preuve par témoignage, l'art. 169 CPC dispose que toute personne qui n'a pas la qualité de partie peut témoigner sur des faits dont elle a eu une perception directe. Les personnes autorisées à représenter la personne morale en justice ne peuvent être interrogées que comme partie (art. 159 CPC en relation avec les art. 163-164 et 191-192 CPC), et non comme témoin (art. 169 ss en relation avec les art. 165-167 CC) : elles peuvent donc avoir des contacts avec l'avocat de la société anonyme, peuvent assister aux audiences au cours desquelles sont notamment interrogés les témoins (ATF 141 III 80 consid. 1.3, RSPC 2015 p. 125 note Bohnet et Jéquier). A l'inverse, les personnes ayant perdu la qualité d'organe avant l'introduction de l'instance seront entendues comme témoins (ATF 147 II 144 consid. 4.7.2, RSPC 2021 p. 342 ; cf. CACI 11 février 2016/97). Les liens qui existent entre la partie et le témoin exercent une influence directe sur la force probante à accorder au témoignage. En raison de ces liens ou de l'intérêt d'un témoin à l'issue de la procédure, le juge ne devra retenir ces témoignages que dans la mesure où ils sont corroborés par d'autres éléments du dossier (CACI 25 mai 2021/244 ; CACI 2 juillet 2020/279 ; CACI 31 mars 2017/133). Il en va de même lorsque le témoin a discuté avec une partie, avec laquelle il entretient au demeurant des liens d'amitié, de l'objet de son audition après avoir été convoqué (CREC 12 septembre 2017/347). Le fait de conférer une crédibilité relative au témoignage de l'ancien organe de la personne morale, qui a un intérêt au sort du procès compte tenu de ce que sa fonction au sein de la société l'exposait à une action en responsabilité ainsi qu'à d'éventuelles sanctions pénales en lien avec les obligations imposées par la législation en matière d'assurances sociales, en ne le retenant que s'il est corroboré par d'autres éléments, ne prête pas le flanc à la critique (CACI 11 février 2016/97).

E. 3.3.1

En l'espèce, dans le cadre de sa demande, l'appelant a fait état du courriel du 29 août 2018 (pièce 7) et l'a produit à l'appui de son allégué. Le contenu de ce courrier a donc été ajouté dans l'état de fait. De même, l'état de fait a été complété par les pièces 53 et 56 dans la limite des faits allégués par les parties.

E. 3.3.2

Les premiers juges ont considéré – sans toutefois le motiver – les déclarations de l'épouse de l'appelant comme dénuées de pertinence, ce qui n'est à juste titre pas remis en cause par l'appelant, vu ses liens avec le témoin. Les magistrats ont en revanche pris en compte et sans aucune réserve les déclarations des témoins J. _____ et [...], respectivement administrateur de l'intimée au moment des faits litigieux et président de [...]. Or le premier témoin a lui-même licencié l'appelant et son épouse et écarté ce couple de repreneurs au profit de tiers dans le cadre de la vente des actions de l'intimée. De plus, il a un intérêt manifeste à l'issue de la procédure en sa qualité de vendeur de ces actions. Le témoin [...] est pour sa part également étroitement lié à l'intimée, puisqu'il exerce la fonction de Président de [...] depuis 2000. Par conséquent, vu les intérêts de ces deux témoins à une issue favorable du litige pour l'intimée, leurs déclarations sont dénuées de force probante. Leurs déclarations telles que figurant dans l'état de fait du jugement querellé sont cependant conservées dans le présent arrêt. Quoi qu'il en soit, elles ne seront retenues que pour autant qu'elles soient corroborées par d'autres éléments de preuve figurant au dossier.

E. 3.3.3

Enfin, les résultats d'exploitation auxquels se réfère l'employeuse intimée, dans sa réponse sur appel, ne lui sont d'aucun secours, en ce sens que la pièce 52 intitulée « Extraits des comptes 2019 » n'est en réalité que la production des comptes de résultat qui figure sur la sixième de huit pages, les autres pages n'ayant pas été produites. Cet extrait est donc partiel et l'on ignore ce qu'il en est du bilan et des comptes de pertes et profits, comme cela est relevé à juste titre par l'appelant. Les salaires que se sont versés les nouveaux repreneurs pour les années 2018 et 2019 sont bien plus révélateurs d'une bonne santé financière de la société. On peut encore relever que si l'appelant a allégué que l'intimée « ne connaissait alors aucune difficulté budgétaire particulière » (all. 17, contesté), on ne saurait dire que la société faisait des pertes au moment du licenciement de l'appelant, comme l'intimée le soutient dans sa réponse sur appel, référence faite à la pièce 52 dont il a été question ci-dessus. L'intimée soutient encore dans sa réponse « qu'au regard des comptes produits, la société ne pouvait pas, à défaut de faire des déficits encore bien plus importants, décaisser deux salaires supplémentaires pour les repreneurs ». Non seulement le déficit dont fait état l'employeuse n'a pas été allégué, mais en sus il n'est pas démontré à satisfaction. Il n'y a donc pas lieu de compléter l'état de fait sur ce point.

E. 4.1

Sur la base des indices mis en avant, l'appelant soutient en substance qu'en l'absence de motivation économique de son licenciement, celui-ci serait abusif. Selon lui, il aurait été uniquement motivé par la vente des actions de l'intimée à des tiers, soit par l'entente entre l'administrateur unique de l'intimée et les nouveaux repreneurs. Il reproche également à l'intimée d'avoir joué un « double jeu » en lui cachant la vente des actions en juillet 2018 déjà. L'intimée s'en tient pour sa part au motif économique du licenciement, soutenant que la vente des actions à des tiers n'aurait aucun rapport avec le licenciement.

E. 4.2

Le contrat de travail de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). 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 fondamental de chaque cocontractant de mettre fin au contrat unilatéralement est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO ; ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 132 III 115 consid. 2.1 ; ATF 131 III 535 consid. 4.1). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive. Cette liste n'est pas exhaustive ; elle concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit. Un congé peut ainsi se révéler abusif dans d'autres situations que celles énoncées par la loi. Elles doivent toutefois apparaître comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément envisagées (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 132 III 115 consid. 2.1 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2). Le caractère abusif du congé peut découler notamment du motif répréhensible qui le sous-tend – l'art. 336 CO en énonce une liste – ou encore de la manière dont il est donné, de la disproportion évidente des intérêts en présence ou de l'utilisation d'une institution juridique de façon contraire à son but (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 132 III 115 consid. 2.2 et 2.4). Le caractère abusif est en principe retenu lorsque le motif invoqué n'est qu'un simple prétexte tandis que le véritable motif n'est pas constatable (ATF 130 III 699 consid. 4.1 in fine ; cf. aussi ATF 138 III 59 consid. 2.1 en matière de bail). Afin de pouvoir dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel. Déterminer le motif d'une résiliation est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.3 in fine). En revanche, savoir si le congé est abusif relève du droit (TF 4A_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 3.3 ; TF 4A_333/2018 du 4 septembre 2018 consid. 3.3.1). Est abusif le licenciement prononcé par un employeur dont il est avéré qu'il voulait se débarrasser à tout prix d'un collaborateur et a agi par pure convenance personnelle, sans parvenir à démontrer l'existence de manquements professionnels de la part de l'employé (TF 4A_92/2017 consid. 2.2.1 ; TF 4A_203/2007 du 10 octobre 2007 consid. 3 et 7). Il incombe en principe au destinataire de la résiliation de démontrer que celle-ci est abusive. Le juge peut toutefois 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. Ce dernier ne peut alors rester inactif, n'ayant d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif de congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1 ; ATF 123 III 246 consid. 4b).

E. 4.3.1

En l'espèce, l'administrateur de l'intimée a justifié le licenciement par les difficultés financières rencontrées par la société en 2018. Or cette thèse ne trouve pas appui sur d'autres éléments probatoires que les seules déclarations de J._____, dont on a vu ci-dessus qu'elles étaient dénuées de force probante, à moins d'être corroborées par un autre élément de preuve (cf. consid. 3.3.2). Il ressort au contraire des déclarations du témoin Q._____ que la société marchait très bien. On comprend du reste des déclarations de ce dernier témoin que la candidature de l'appelant et de son épouse était susceptible de causer problème du fait que le couple envisageait de construire sa propre structure boulangère. On a certes vu ci-dessus que les déclarations de ce témoin n'étaient pas probantes à elles seules, elles viennent cependant contredire les allégations de l'intimée sur ce point. En outre, les propos du témoin J._____ sont également contredits par un titre établi par lui, à savoir le courriel du 29 août 2018. Dans ce document adressé aux employés de l'intimée – à l'exception de l'appelant et de son épouse –, l'administrateur reconnaît en effet un

sans-faute quant au déroulement de la fête du [...] 2018, alors même qu'il a déclaré devant le premier juge que le mauvais résultat découlant de cette fête avait provoqué le licenciement de l'appelant. Il ressort de manière contradictoire de ses propres déclarations lors de cette même audition que la société intimée était bénéficiaire en 2017 et 2018. Le fait que le licenciement était lié au mauvais résultat de la fête [...] n'a pas été allégué ni prouvé. Il ressort des allégués de l'intimée qu'elle avait des charges salariales trop élevées qui ne permettaient pas la poursuite de l'exploitation d'une manière sereine et qu'une réorganisation comprenant la réduction du personnel avait été nécessaire (all. 47-48). Le témoin Q. _____ ne s'est exprimé que de manière générale sur la fête mentionnée ci-dessus, indiquant qu'elle se serait moins bien déroulée que ce qui avait été prévu. Le mauvais résultat de cette fête comme motif de licenciement repose dès lors sur les seules affirmations du témoin J. _____, ce qui ne saurait être suffisant en l'état au vu des autres éléments plaidant en sens contraire. Pour ces motifs, on constate que l'intimée n'a pas établi le motif économique avancé pour justifier la résiliation du contrat de travail.

E. 4.3.2

Le cours des événements permet d'établir que le licenciement n'est pas lié à un motif économique – comme invoqué par l'intimée – mais à la vente des actions de l'entreprise à un couple concurrent, comme le soutient l'appelant. Contrairement à ce qui a été retenu par les premiers juges, il existe bien des indices suffisants permettant de faire naître un doute quant à la réalité du motif de licenciement invoqué par l'intimée. Ces indices permettent de soutenir que les motifs économiques invoqués, et maintenus par l'employeuse comme justifiant le licenciement après contestation de l'employé, ont été avancés comme un prétexte. A cet égard, on souligne qu'aucun élément au dossier ne vient confirmer que la société était en difficultés financières ni que ces difficultés auraient justifié le licenciement du couple. De plus, les circonstances du licenciement révèlent un double-jeu de la part de l'employeuse, lequel est contraire au principe de la bonne foi. En soi, rien n'interdisait à l'administrateur de l'intimée, pour l'intimée, de mener deux négociations en parallèle, mais la manière dont le licenciement a été donné révèle un manque de considération flagrant à l'égard de l'appelant. Jusqu'à leur licenciement, l'appelant et son épouse ont entrepris des démarches en vue de la reprise des actions de l'intimée, sans qu'il soit allégué qu'ils étaient au courant de l'existence de concurrents. Dès lors qu'ils ont été écartés de la transaction, l'intimée les a licenciés. On décèle dans ce licenciement abrupt, la volonté de l'intimée de se débarrasser d'employés devenus encombrants vu la reprise par des tiers. Le fait d'invoquer un motif économique fallacieux à l'appui de ce licenciement révèle d'autant plus son caractère vicié. A aucun moment, l'employeuse n'a exposé à l'appelant la situation réelle, à savoir la concurrence avec d'autres repreneurs, ce qui a contribué à rendre le congé abusif. En définitive, l'intimée a agi abusivement par pure convenance personnelle, en faisant abstraction de l'intérêt légitime de son employé – à qui aucun manquement n'a été reproché – à conserver un emploi dans lequel il s'investissait pleinement depuis des années. Il avait en effet un tel intérêt à tout le moins jusqu'à la réalisation effective de son projet personnel lié à l'ouverture de sa propre boulangerie. Sur la base de ce qui précède, soit la conjonction, d'une part, de la manière dont le congé a été signifié et, d'autre part, les motifs réels de celui-ci, la Cour de céans considère que le licenciement de l'appelant était abusif.

E. 5.1

A l'appui de sa demande en paiement, l'appelant a conclu à l'allocation d'une indemnité correspondant à quatre mois de salaire brut, soit la somme de 20'200 fr. (4 x 5'050 fr.). Pour

sa part, l'intimée soutient qu'une indemnité ne saurait dépasser un mois de salaire, soit 5'000 francs. Elle invoque la courte durée des rapports de travail – du 1^{er} avril 2016 au 31 octobre 2018 –, l'absence d'incidence sur la situation économique de l'appelant, ainsi que la faute extrêmement limitée qui pourrait lui être reprochée – pour autant qu'elle existe.

E. 5.2

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 11 157 consid. 2a, JdT 1994 1293). 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 1126 ; ATF 123 III 246 consid. 6a, JdT 1998 I 300 ; TF 4A_31/2017 du 17 janvier 2018 consid. 3).

E. 5.3

En l'espèce, le licenciement a eu lieu alors que l'appelant négociait la reprise des parts sociales de l'intimée. Pour ce motif, on retient que la résiliation des rapports de travail est marquée d'un manque de respect important, sans faute de l'employé. A l'inverse, âgé de 37 ans au moment de son licenciement, l'appelant était en train de mettre sur pied sa propre boulangerie avec son épouse – comme cela ressort de ses propres déclarations à l'audience ; cela permet de relativiser les conséquences financières potentiellement fâcheuses, même si le projet n'avait pas encore abouti. Prenant en considération ces circonstances, il y a lieu d'allouer à l'appelant une indemnité correspondant à deux mois de salaire, soit une somme de 10'100 fr. (2 x 5'050 fr.). Elle porte intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} décembre 2018, la fin du contrat de travail ayant été arrêtée au 30 novembre 2018.

E. 6.1

Pour ces motifs, l'appel doit être partiellement admis et le jugement réformé dans le sens des considérants du présent arrêt. L'admission partielle de l'appel implique de revoir la répartition des dépens de première instance, étant rappelé que le jugement a été rendu sans frais vu la nature du litige. A teneur de l'art. 106 al. 2 CPC, lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, les frais – qui comprennent les frais judiciaires et les dépens (art. 95 al. 1 CPC) – sont répartis selon le sort de la cause (art. 106 al. 2 CPC). En première instance, l'appelant obtient désormais gain de cause sur le principe du caractère abusif du licenciement, seule la moitié de l'indemnité requise lui étant cependant octroyée ; en outre, il a obtenu entièrement gain de cause sur la conclusion reconventionnelle de la partie adverse tendant au paiement de 30'000 francs. Vu l'issue du litige de première instance, on considère que l'appelant a gain de cause sur quatre cinquièmes de ses conclusions. La charge des dépens de première instance est évaluée à 3'000 fr. (art. 5 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]) pour chaque partie, de telle sorte que l'intimée versera en définitive à l'appelant la somme de 1'800 fr. (3'000 fr. x [4/5 - 1/5]) à titre de dépens de première instance.

E. 6.2

Il n'est pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance dans les procédures portant sur un contrat de travail, lorsque la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC), cette hypothèse étant réalisée en l'espèce.

E. 6.3

Au stade de l'appel, seules les conclusions prises par l'appelant à l'appui de sa demande étaient litigieuses, les conclusions reconventionnelles n'étant pas contestées devant la Cour de céans. Ainsi, on considère que l'appelant obtient entièrement gain de cause sur le principe du licenciement abusif, seule la moitié de ses prétentions lui étant allouées. Pour ces motifs, on considère qu'il a gain de cause sur deux tiers de ses conclusions. La charge des pleins dépens de deuxième instance étant évaluée à 2'400 fr. (art. 7 TDC) pour chaque partie, l'intimée versera à l'appelant la somme de 800 fr. (2'400 fr. x [2/3 - 1/3]) à titre de dépens pour la procédure d'appel.

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