

VD_FINDINFO HC / 2023 / 528 vom 9. November 2022

VD Tribunal cantonal, 2022-11-09, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2023___528

FR: VD_FINDINFO HC / 2023 / 528 du 9 novembre 2022

IT: VD_FINDINFO HC / 2023 / 528 del 9 novembre 2022

Regeste

DROIT DU TRAVAIL, HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES, FARDEAU DE LA PREUVE, MOTIVATION DE LA DEMANDE, REJET DE LA DEMANDE, HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE, RÉSILIATION ABUSIVE, RÉPÉTITION{ENRICHISSEMENT ILLÉGITIME} | 328 CO, 336 CO, 311 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), 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). Ecrit et motivé, il doit être introduit auprès de l'instance d'appel – soit, dans le canton de Vaud, la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [Loi 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, l'appel a été formé en temps utile contre une décision finale et porte sur des conclusions supérieures à 10'000 fr, de sorte qu'il 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 la constatation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A_340/2021 du 16 novembre 2021 consid. 5.3.1 ; TF 4A_215/2017 du 15 janvier 2019 consid. 3.4).

E. 2.2

; sur le tout : TF 5A_779/2021, 5A_787/2021 du 16 décembre 2022 consid. 4.3.1).

L'appelant doit en outre expliquer les motifs pour lesquels le jugement doit être modifié notamment en raison d'une constatation inexacte des faits (TF 4A_474/2013 du 10 mars 2014 consid. 3.1, publié in SJ 2014 I 459). Il s'ensuit que lorsque l'appelant retranscrit ce qu'il considère être « les faits déterminants et établis » ou un « rappel des faits », sans faire la moindre allusion à l'état de fait contenu dans le jugement attaqué et sans rien indiquer sur l'objet et le fondement de ses éventuelles critiques, cette partie du mémoire d'appel est irrecevable. Il n'appartient en effet pas à la Cour de céans de comparer l'état de fait présenté

en appel avec celui du jugement pour y déceler les éventuelles modifications apportées et en déduire les critiques de l'appelant (CACI 29 décembre 2022/634 consid. 3.2 ; CACI 11 avril 2022/194 consid. 3).

E. 3.1

Dans une première partie intitulée « préambule », l'appelant reproche aux premiers juges d'avoir fait un parallèle entre deux procédures distinctes, ayant conduit aux avertissements prononcés par le Syndicat [...] de la région de [...] et celui de la section du [...]. Il serait également surprenant que le jugement entrepris se réfère aux avertissements prononcés à son encontre, dans la mesure où selon les art. 5.2 et 9 du règlement sur le prononcé d'un avertissement d'[...], l'avertissement deviendrait caduc lorsque la personne concernée a fait ses preuves durant la période d'un an. Par ailleurs, l'avertissement, classé dans le dossier personnel de la personne concernée, serait détruit après deux ans. Dans une deuxième partie intitulée « en faits », l'appelant tente de rétablir les faits en partant de son point de vue, dès lors que sa version des faits aurait été « complètement » écartée par les premiers juges, qui se seraient bornés à reprendre les faits allégués par l'intimé.

E. 3.2

En vertu de l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé. Pour satisfaire à son obligation de motivation, l'appelant doit démontrer le caractère erroné de la motivation de la décision attaquée et son argumentation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision qu'il attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 141 III 569 consid. 2.3.3 ; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A_356/2020 du 9 juillet 2020 consid. 3.2 ; TF 5A_503/2018 du 25 septembre 2018 consid. 6.3). Il n'y a pas lieu d'entrer en matière sur les griefs de constatation inexacte des faits, qui se réfèrent de manière toute générale aux « pièces du dossier », sans mentionner des pièces précises, ou à des allégations pour lesquelles aucune pièce n'est mentionnée (CACI 8 juin 2020/223 consid.

E. 3.3

En l'espèce, dans son « préambule », l'appelant se contente de formuler des remarques générales sur la teneur des avertissements prononcés dans deux affaires distinctes, sans désigner précisément des passages du jugement attaqué, ce qui s'avère insuffisant au regard des exigences prévues à l'art. 311 al. 1 CPC. Il en va de même des articles invoqués du règlement interne de l'intimé, que l'appelant cite sans expliquer en quoi ces articles peuvent influencer sur la solution retenue par les premiers juges. Partant, les critiques contenues dans le « préambule » sont irrecevables. Quant à la partie intitulée « en faits » du mémoire, celle-ci ne respecte pas non plus les exigences de motivation rappelées ci-dessus dès lors que l'appelant se borne à présenter sa propre version des faits, sans se référer aux pièces du dossier et surtout sans la confronter avec le jugement entrepris. Partant, ces allégations sont irrecevables pour défaut de motivation suffisante.

E. 4.1

L'appelant soutient que l'employeur aurait violé son devoir de protection du travailleur au sens de l'art. 328 CO.

E. 4.2.1

L'art. 328 al. 1 CO impose à l'employeur de protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. Le harcèlement psychologique, ou mobbing, constitue

une violation de l'art. 328 CO. La jurisprudence le définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement peut être considéré comme supportable, alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée (TF 4A_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 4.1.1 ; TF 4A_652/2018 du 21 mai 2019 consid. 5.1 ; TF 8C_107/2018 du 7 août 2018 consid. 5). Il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait d'un conflit dans les relations professionnelles (cf. par ex. TF 4A_439/2016 du 5 décembre 2016 consid. 5.2 et 5.3 ; TF 8C_787/2015 du 4 novembre 2016 consid. 3.2.4 ; TF 4A_381/2014 du 3 février 2015 consid. 5.2), d'une incompatibilité de caractères (TF 2P.39/2004 du 13 juillet 2004 consid. 4.2), d'une mauvaise ambiance de travail, ou du simple fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas toujours satisfait à ses devoirs envers ses collaborateurs (sur le tout : TF 4A_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 4.1.1). L'employeur doit organiser le travail de manière à ménager ses employés d'un stress inutile. Il existe différentes formes de stress sur le lieu de travail, qui peuvent notamment résulter d'une mauvaise gestion des ressources humaines, d'une surcharge ou d'un manque de travail ou de conflits sur le lieu de travail. Une surcharge de travail liée à un manque chronique de personnel peut également constituer une violation par l'employeur de son devoir de protéger et de respecter la personnalité de ses employés (Dunand, in Dunand/Mahon, Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, nn. 44-46 ad art. 328 CO et les réf. citées). Lorsqu'une incapacité de travailler est à l'origine d'une action en dommages-intérêts, il appartient à la victime, en vertu de l'art. 8 CC, d'alléguer et de prouver les faits permettant de constater que le comportement de l'employeur, par exemple la prétendue omission d'adopter des mesures destinées à protéger sa personnalité et sa santé, a été la condition sine qua non du résultat, soit du dommage subi, par exemple son invalidité. Il s'agit donc de démontrer que si l'employeur avait pris les mesures qu'on pouvait attendre de lui, la victime ne serait pas dans l'incapacité de travailler (Dunand, op. cit., n. 82 ad art. 328 CO).

E. 4.2.2

Une expertise privée – ou un certificat médical (TF 5A_147/2023 du 3 juillet 2023 consid. 4.2) – n'a, en l'état, pas valeur de moyen de preuve mais de simple déclaration de partie (ATF 140 III 24 consid. 3.3.3, JdT 2016 II 308 ; ATF 132 III 83 consid. 3.6 ; TF 4A_286/2011 du 30 août 2011 consid. 4, RSPC 2012 p. 116). Dès lors qu'elle n'est en principe produite que si elle est favorable au mandant et que son auteur est dans un rapport de fidélité avec le mandant qui le rémunère, l'expertise privée doit être appréciée avec retenue (ATF 141 IV 369 consid. 6.2 ; TF 5A_682/2022 du 8 juin 2023 consid. 3.2.3).

E. 4.3

Les premiers juges ont considéré qu'au vu du parcours de l'appelant à [...], des avertissements qu'il avait reçus, du déplacement à [...] qui s'était révélé infructueux, de la récurrence avec laquelle les difficultés concernant le comportement de l'appelant survenaient, des rappels à l'ordre qui lui avaient été signifiés, de son incapacité à se remettre en question, de sa tendance à constamment vouloir se justifier, et de l'ampleur des tensions atteintes au mois de septembre 2018, celles-ci touchant l'ensemble des collaborateurs d' [...], l'employeur aurait déjà pu licencier l'appelant à ce moment-là. Il ne s'agissait pas d'un conflit entre deux collègues qui ne s'entendaient pas, ce qui aurait pu

obliger l'employeur à prendre des mesures afin d'apaiser les tensions, mais d'un collaborateur dont le comportement était problématique pour l'ensemble des autres, y compris son supérieur hiérarchique, et cela depuis longtemps si ce n'est depuis le début. Les magistrats ont constaté que l'intimé avait toutefois décidé de laisser encore une chance à l'appelant en le déplaçant à [...], alors qu'un tel changement de lieu de travail s'était révélé inefficace par le passé. Ce déplacement n'avait cependant jamais eu lieu, étant donné que l'appelant s'était retrouvé en incapacité de travail en septembre 2018. C'est le lieu de préciser qu'il n'avait pas été démontré que cette incapacité de travail aurait été le fait de l'employeur, ou d'une omission de sa part et qu'il devrait par conséquent en répondre, en relevant que les attestations du Dr R. _____ des 31 octobre 2019 et 27 novembre 2020, partiales, sans nuance ni recul, étaient inaptes à prouver quelque fait que ce soit concernant le comportement de l'appelant et de ses collègues sur le lieu de travail.

E. 4.4.1

L'appelant reproche en premier lieu aux premiers juges d'avoir écarté les certificats médicaux établis par le Dr R. _____. Aucun indice ne permettrait de qualifier lesdites attestations médicales de certificats de complaisance. Si tel avait été le cas, ni l'OAI du canton de [...] ni l'assurance perte de gain ne seraient entrés en matière. L'appelant aurait été adressé par le Dr B. _____ au Dr R. _____ pour une prise en charge dans le cadre d'un épuisement professionnel. Ce psychiatre aurait retenu que l'appelant souffrait d'un épisode dépressif moyen avec syndrome somatique, burn-out ou état d'épuisement professionnel. Il ne s'agirait pas d'un diagnostic de complaisance. L'appelant aurait ainsi démontré que l'intimé ne l'aurait pas respecté et porté atteinte à sa personnalité.

E. 4.4.2

En l'espèce, on rappellera que l'appelant reproche à l'intimé de ne pas être parvenu à protéger sa santé dans le cadre du travail. Il ne suffit dès lors pas de démontrer une atteinte à la santé, soit un épisode dépressif ou un burn-out, mais d'établir que le comportement de l'employeur est bien la condition sine qua non de l'atteinte à la santé que présente l'employé selon les certificats médicaux produits. Or, les premiers juges ont écarté les certificats établis par le Dr R. _____ en tant qu'ils discourent sur les vertus de l'appelant, sa qualité de victime, les intentions malveillantes de ses collaboratrices et leur prétendu mobbing à son égard. Ils ont considéré que ces éléments de l'attestation – fondés sur les seuls dires de l'appelant – étaient dénués de force probante et assimilables à de simples déclarations de partie. Pareil raisonnement est conforme à la jurisprudence du Tribunal fédéral précitée (cf. supra consid. 4.2.2) et ne peut donc qu'être confirmé.

E. 4.5.1

L'appelant reproche en substance une surcharge de travail imputable à son employeur ainsi que du mobbing de la part de son supérieur T. _____. Il aurait fait part de ces éléments à la hiérarchie et requis à plusieurs reprises de ses supérieurs la tenue d'une séance pour se plaindre du comportement du prénommé, sans que celle-ci ne réagisse. L'appelant soutient avoir averti son employeur que les tâches qui lui étaient demandées étaient trop lourdes et qu'il lui fallait de l'aide. La situation se serait péjorée à la suite de l'engagement de T. _____, ce dernier ayant fait du mobbing à son encontre. L'appelant n'aurait jamais été soutenu par sa hiérarchie, ni par les ressources humaines, et aurait été lâché par le Président de la commission du personnel. Le 29 août 2018, l'appelant aurait requis la tenue d'une séance pour signaler « pour le xième fois » à son supérieur P. _____ et à D. _____,

responsable des ressources humaines, les graves manquements de T. _____, documents à l'appui. Rien n'aurait été entrepris à cet égard. Il aurait également demandé à être entendu à la suite de l'avertissement injustifié prononcé en mars 2020, sans avoir eu le moindre retour. L'attitude du syndicat devrait être assimilée à du harcèlement administratif. Il aurait ainsi été licencié de son poste sans raison valable. Or, un employeur ne peut licencier un employé qu'après avoir introduit sans succès les mesures que l'on pouvait attendre de lui en vue d'améliorer la situation. Si l'employeur omet ces mesures ou se contente de démarches insuffisantes et qu'il procède au licenciement, il viole son obligation de protéger la personnalité du travailleur concerné et le licenciement devient abusif. L'appelant aurait fait toutes les démarches possibles pour trouver une solution à sa réintégration avec l'aide de son conseiller AI, S. _____, en se référant aux courriels déposés dans le cadre de la procédure. La décision querrelée ne mentionne pas ces éléments qui pourtant démontreraient que l'attitude de l'intimé n'est pas irréprochable. Il cite notamment à cet égard le courriel du 23 mars 2020, dans lequel le prénommé annonce que l'appelant serait prêt à reprendre progressivement son travail, ce qui avait été refusé par l'intimé. De même, le 7 avril 2020, S. _____ a requis en vain la tenue d'une séance avec les représentants de l'intimé. Enfin, par courriel du 16 avril 2020, le conseiller AI a résumé ses diverses tentatives afin de trouver une solution de réintégration à un taux d'activité de 20 % auprès de l'une des sections cantonales de l'intimé. Selon l'appelant, ces échanges démontreraient que la section [...] de l'intimé ne se serait pas comportée correctement envers lui. Il reproche notamment à l'intimé de ne pas avoir eu un comportement digne d'un syndicat, en refusant de répondre à ses courriers, en lui adressant un avertissement non légitime alors qu'il était malade, en l'écartant alors qu'il demandait des explications et en rejetant toutes propositions. L'appelant considère que seul son passé aurait été pris en compte par les premiers juges. Il serait évident que tous ces événements l'auraient poussé à faire un burn-out .

E. 4.5.2

En l'espèce, on relèvera que si l'appelant se plaint d'une surcharge de travail, il ne se réfère à aucun élément du dossier pour étayer sa thèse, ce qui est insuffisant au regard des exigences de motivation (art. 311 al. 1 CPC), de sorte que cette critique – toute générale – s'avère irrecevable. S'agissant ensuite du prétendu mobbing, à nouveau, l'appelant se contente d'opposer sa propre version des faits à celle retenue dans le jugement entrepris, sans se référer aux preuves du dossier, ni au raisonnement des premiers juges. Ces derniers ont pourtant retenu qu'il ne s'agissait pas d'un conflit entre deux collègues qui ne s'entendaient pas, ce qui aurait pu nécessiter la mise en œuvre de mesures de protection, mais bien d'un collaborateur dont le comportement était problématique pour l'ensemble des autres. Les nombreuses plaintes récurrentes au dossier – que ce soit lors de son activité à la section [...] ou [...] – à l'encontre de l'appelant suffisent à confirmer cette appréciation. C'est le lieu de relever que l'appelant semble perdre de vue que l'employeur a un devoir de protection envers tous ses employés et non seulement envers lui. Or, il ressort des faits que l'appelant a non seulement refusé la proposition initiale de transfert de poste à [...], mais que cette alternative n'était de toute manière pas suffisante pour protéger les autres employés du comportement problématique de l'appelant, comme en témoigne notamment le courriel de la section [...] de l'intimé (cf. supra Let.C/14e). Quant à la prétendue absence de réaction de l'intimé, on relèvera que l'appelant a reçu un nombre important de rappels à l'ordre et d'avertissements concernant son comportement à l'égard de ses supérieurs et collaborateurs, à l'occasion desquels il a été entendu. Il a ainsi notamment été entendu le

11 septembre 2018 par G._____ avant que la décision de le transférer à [...] ne soit prise. De même, il a également été entendu lors d'une séance le 7 novembre 2019 avec D._____ et P._____, responsables respectivement des ressources humaines et du secteur du gros-œuvre, à l'issue de laquelle il a été informé que l'intimé, à cours de solutions, n'entendait pas le réintégrer. C'est le lieu de relever que l'intimé a proposé à l'appelant de venir accompagné de son conseiller AI à cette séance, ce que l'appelant a refusé, de sorte qu'il ne saurait reprocher ensuite à l'intimé de ne pas avoir pris en compte l'avis de ce conseiller. A cela s'ajoute que l'intimé a confirmé sa position à de nombreuses reprises. C'est dès lors en vain que l'appelant se plaint d'un manque de réaction de l'employeur. Au vu de ces éléments, l'appréciation des premiers juges s'agissant du comportement problématique de l'appelant et de l'absence de toute violation de l'employeur de son devoir de protection ne prête pas le flanc à la critique et peut être reprise intégralement.

E. 4.6

Faute pour l'appelant d'avoir établi une violation de l'art. 328 CO, il n'y a pas lieu d'examiner la question de l'indemnité invoquée à ce titre.

E. 5.1

L'appelant soutient que son licenciement serait abusif. Il reproche aux premiers juges de ne pas avoir tenu compte du certificat de travail intermédiaire établi le 6 décembre 2017 par l'intimé, préférant se référer à une procédure datant de 2013 dont le contexte n'avait pas été établi de manière équitable, dès lors que seuls les éléments avancés par l'intimé avaient été pris en compte. Les magistrats auraient retenu, à tort, la version de l'employeur, selon laquelle en tant que représentant typique, symbolique, de la défense des droits des travailleurs, celui-ci s'évertuait à fournir des certificats de travail ne desservant pas les intérêts des employés. Les motifs de licenciement invoqué par l'intimé, en lien avec son prétendu comportement problématique envers les autres employés, ne seraient qu'un prétexte. Il en veut pour preuve le fait qu'il aurait été victime d'une dénonciation calomnieuse de la part de deux collègues en 2015, alors même qu'un rapport d'enquête aurait démontré qu'il n'était pas responsable de cette situation.

E. 5.2.1

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 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. La liste de l'art. 336 al. 1 et 2 CO n'est pas exhaustive ; elle concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit. Un congé peut donc 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 ; parmi d'autres : TF 4A_126/2020 du 30 octobre 2020 consid. 3). Ainsi, un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné (ATF 132 III 115 consid. 2.2), parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi (ATF 135 III 115 consid. 2.2), quand il y a une disproportion

évidente des intérêts en présence ou lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but (ATF 132 III 115 consid. 2.4 ; TF 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1 et les réf. cités).

E. 5.2.2

Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel. Déterminer le motif d'une résiliation est une question qui relève du fait (ATF 136 III 513 consid. 2.6 ; TF 4A_42/2018 précité consid. 3.1). En application de l'art. 8 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210), c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif. Dans ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. 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 ». 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 et les réf. citées, JdT 2006 I 193 ; TF 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.2). Ainsi, le juge peut présumer un abus lorsque le motif avancé par l'employeur semble mensonger et que celui-ci ne parvient pas à en apporter la confirmation (TF 4A_50/2020 du 1^{er} juillet 2020 consid. 2).

E. 5.3

S'agissant de la violation de l'art. 336 CO invoquée par l'appelant, les premiers juges se sont d'abord référés aux incidents survenus auprès de la section de [...] de l'intimé et ont notamment relevé à cet égard que l'appelant était incapable d'autocritique et de remise en question. A la suite du transfert de l'appelant dans la région [...], des difficultés relationnelles entre l'appelant et deux de ses collaboratrices ont été mises au jour. Les premiers juges ont relevé que si la manière dont la commission du personnel de l'intimé avait géré cette affaire apparaissait très critiquable, il ne ressortait toutefois pas de l'instruction que l'appelant avait subi du mobbing de la part de ces deux employées. Ils ont constaté ensuite qu'en 2017, une autre collaboratrice, V._____, s'était plainte du comportement de l'appelant. En 2018, l'appelant avait ensuite rencontré des difficultés avec son supérieur T._____, lequel avait eu vent de comportements déplacés de l'appelant par le biais d'appels de collègues. Les premiers juges ont constaté que les tensions entre l'appelant et ses collègues et son supérieur hiérarchique avaient fini par atteindre un seuil critique ayant conduit G._____, secrétaire régional d'C._____ [...], à s'entretenir le 11 septembre 2018 avec l'appelant pour lui signifier qu'il allait être transféré à [...], ce qui avait poussé six collaborateurs de l'intimé à exprimer par courrier le mal-être qu'ils avaient vécu et leurs interrogations à l'idée de devoir continuer à travailler avec l'appelant malgré son déplacement à [...], étant donné que le secrétariat de [...] dépendait de celui d' [...]. Les premiers juges ont ainsi considéré que l'intimé, à cours de solution, avait licencié l'appelant en raison de son comportement sur son lieu de travail et qu'il n'y avait rien d'abusif dans cette démarche. Les premiers juges ont précisé qu'il n'y avait aucun abus de la part de l'employeur du fait de la tenue de la réunion du 7 novembre 2019 et de ce qui s'y était dit. A cette occasion, les représentants de l'employeur avaient expliqué clairement à l'appelant les problèmes que son retour au travail présentait. Le tribunal a ainsi retenu que l'employeur était en droit de renoncer au déplacement de l'appelant à [...] et de le licencier, ce qui avait

été fait le 7 juillet 2020, hors de toute période de protection, étant donné que l'appelant était apte à travailler à 100 % dès le 1^{er} juillet 2020.

E. 5.4

En l'espèce, on rappellera que les allégations de mobbing et d'absence de toute réaction de l'employeur n'ont pas été établies. Au contraire, c'est bien le comportement problématique de l'appelant qui a justifié son licenciement (cf. supra consid. 5.5.2). L'incident survenu en 2015 à la suite de la dénonciation de deux collègues de l'appelant est insuffisant à renverser cette appréciation, étant précisé qu'il ne ressort pas du rapport « BeTrieb » que celui-ci aurait été la victime de mobbing de la part de ces deux employées. L'appelant se contente ainsi d'évoquer cette affaire, en faisant abstraction de toutes les autres plaintes déposées à son encontre en 2017 et 2018. Enfin, s'agissant du certificat de travail élogieux établi en 2017, on relèvera que celui-ci est antérieur aux événements survenus en 2018 ayant conduit à la décision de transférer l'intéressé à [...]. Il n'est en outre pas exclu que l'intimé – en tant que représentant symbolique de la défense des droits des travailleurs – rédigeait des certificats de manière bienveillante, ne desservant pas les intérêts des employés, de sorte que le contenu du certificat intermédiaire ne permet pas de remettre en question l'existence de graves difficultés relationnelles de l'appelant envers les autres employés de l'intimé. Pour le reste, l'appréciation des premiers juges est convaincante et suffit à rejeter le grief de l'appelant.

E. 5.5

Au vu de ce qui précède, il n'y a pas lieu d'examiner les griefs de l'appelant en lien avec l'indemnité réclamée pour licenciement abusif.

E. 6.1

L'appelant soutient qu'il aurait effectué 852 heures supplémentaires depuis 2014, et en particulier 443,5 heures supplémentaires de 2016 à 2018. Il aurait établi un tableau explicatif des heures supplémentaires, dans lequel il notait chaque jour les heures travaillées et leur motif, document qui a été produit et contesté par l'intimé. Il reproche aux premiers juges d'avoir considéré que dite pièce aurait été établie pour les besoins de la cause, au motif que le montant qui figure sur ledit tableau, par 21'257 fr. 44, correspondait précisément au montant réclamé en justice. Il conteste ainsi la force probante accordée au tableau des heures supplémentaires produit.

E. 6.2

Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, il incombe au travailleur de prouver qu'il a effectué les heures supplémentaires dont il demande la rétribution (TF 4A_28/2018 du 12 septembre 2018 consid. 2 ; TF 4A_611/2012 du 19 février 2013 consid. 2.2). S'il n'est pas possible d'établir le nombre exact d'heures effectuées, le juge peut, par application analogique de l'art. 42 al. 2 CO, en estimer la quotité (TF 4A_28/2018 du 12 septembre 2018 consid. 3). Si l'art. 42 al. 2 CP, allège le fardeau de la preuve, il ne dispense pas le travailleur de fournir au juge, dans la mesure raisonnablement exigible, tous les éléments constituant des indices du nombre d'heures accomplies (TF 4A_28/2018 du 12 septembre 2018 consid. 3 ; ATF 128 III 271 consid. 2b/aa, JdT 2003 I 606, p. 611). Les titres, à savoir tout document ou écrit (cf. art. 177 al. 1 CPC), constituent des moyens de preuve au sens de l'art. 168 al. 1 let. b CPC. Toutefois, il ressort de la jurisprudence du Tribunal fédéral que les attestations d'heures de travail rédigées par celui qui s'en prévaut n'ont pas plus de valeur probante que de simples allégués de parties (TF 5A_822/2008 du 2 mars 2009 consid. 6.1).

Le simple fait que l'attestation confectionnée par la partie qui s'en prévaut ait été établie par la partie antérieurement à l'introduction de la procédure n'y change rien (TF 5A_797/2019 du 1^{er} mai 2020 consid. 5.2).

E. 6.3

En l'espèce, le tableau récapitulatif des heures supplémentaires est l'unique moyen de preuve présenté par l'appelant. Il s'agit d'une pièce confectionnée par ses soins, de sorte qu'on ne saurait lui accorder plus de valeur que ses propres allégations, ce indépendamment de savoir si cette pièce aurait été confectionnée antérieurement à la procédure ou non. L'appelant relève en outre que l'intimé a dûment contesté ses allégations quant aux heures supplémentaires effectuées ainsi que la pièce y relative. Dans ces conditions, en l'absence d'autres moyens de preuve produits, c'est à juste titre que les premiers juges ont estimé que l'appelant avait échoué à démontrer l'effectivité des heures supplémentaires alléguées. Le grief doit être rejeté.

E. 7.1

Dans un dernier grief, l'appelant reproche aux premiers juges d'avoir admis partiellement la demande reconventionnelle déposée par l'intimé. Selon la décision de L. _____ SA du 19 novembre 2021, l'appelant n'aurait épuisé son droit aux prestations que le 31 mai 2022 (recte : 2021), soit postérieurement à la fin du droit au salaire. Par conséquent, l'intimé aurait perçu des indemnités pour le mois de mai 2021 de la part de l'assurance perte de gain LAMal et aucun remboursement ne devrait être ordonné pour cette période. Quant à la période subséquente, soit celle du 1^{er} juin 2021 au 31 juillet 2021, tant l'employé que l'employeur ont été confortés dans leurs erreurs par l'assureur perte de gains LAMal. Il allègue à cet égard que, dans un courrier du 1^{er} juillet 2021, l'assureur aurait indiqué que « les prestations pourr[ai]ent être refusées au-delà du 19 juillet 2021 si le suivi médical de l'appelant ne s'intensifi[ait] pas ». Or, le suivi se serait intensifié et l'attestation en ce sens aurait été transmise à l'assureur. Il s'ensuit que l'intimé pensait à juste titre que les montants versés à titre de salaire étaient dus puisque l'appelant présentait une capacité de travail résiduelle. Il ajoute, au surplus, qu'il paraîtrait étrange qu'un employeur tel que l'intimé ait pu se trouver dans le champ d'application de l'art. 63 CO. Il allègue également que les montants versés par [...], seuls revenus de l'appelant, ont été immédiatement dépensés pour payer ses charges mensuelles, dès lors qu'il n'avait pas d'économies. Il ressortirait de sa requête d'assistance judiciaire du 24 février 2022 qu'il avait moins de 2'000 fr. sur son compte au début du mois de septembre 2021. L'intimé aurait ainsi réclamé la restitution dudit montant le 24 août 2021 seulement, soit à une période où l'appelant n'était plus enrichi. Dans ces conditions, il aurait prouvé à satisfaction de droit qu'il ne s'était pas dessaisi de mauvaise foi et qu'il ne pouvait se douter d'être tenu à restitution au vu des informations transmises par l'assureur (cf. art. 64 CO). La demande reconventionnelle devrait donc être rejetée.

E. 7.2.1

Selon l'art. 64 CO, il n'y a pas lieu à restitution dans la mesure où celui qui a reçu indûment établit qu'il n'est plus enrichi lors de la répétition ; à moins cependant qu'il ne se soit dessaisi de mauvaise foi de ce qu'il a reçu ou qu'il ait dû savoir, en se dessaisissant, qu'il pouvait être tenu à restituer. La situation de fortune de l'enrichi est celle qui prévaut lors de la demande de répétition (TF 9C_308/2011 du 13 décembre 2011 consid. 5.1).

E. 7.2.2

Dans les litiges portant sur un contrat de travail, lorsque la maxime des débats est applicable (art. 55 al. 1 CPC), soit lorsque la valeur litigieuse dépasse 30'000 fr. dans les causes portant sur un contrat de travail, il incombe aux parties, et non au juge, de rassembler les faits du procès. Les parties doivent alléguer les faits sur lesquels elles fondent leurs prétentions (fardeau de l'allégation subjectif), produire les moyens de preuve qui s'y rapportent (art. 55 al. 1 CPC) et contester les faits allégués par la partie adverse, le juge ne devant administrer les moyens de preuve que sur les faits pertinents et contestés (art. 150 al. 1 CPC) (ATF 144 III 519 consid. 5.1). Le demandeur supporte le fardeau de l'allégation objectif et le fardeau de la preuve (art.

E. 7.3

Les premiers juges ont considéré que le congé avait été donné le 7 juillet 2020 pour le 31 octobre 2020, par l'employeur, ce qui correspondait à un délai de trois mois pour la fin d'un mois. Ce délai aurait été suspendu pendant 180 jours dès le 11 septembre 2020, soit jusqu'au 9 mars 2021 y compris. Dans la mesure où il restait 1 mois et 20 jours de délai de congé – calculé rétrospectivement depuis le 31 octobre 2020 – au moment de la survenance de l'incapacité le 11 septembre 2020, cette même durée devait être ajoutée à compter du 10 mars 2021, ce qui reportait le terme du contrat de travail au 30 avril 2021. Dès le 1^{er} mai 2021, faute de rapports de travail, l'appelant n'avait plus droit à son salaire, ni aux indemnités journalières de l'assurance perte de gain LAMal de son employeur. Les premiers juges ont ainsi retenu que l'appelant avait reçu sans cause valable les sommes de 5'835 fr. 55 pour mai 2021, de 8'001 fr. 90 pour juin 2021 et de 5'835 fr. 55 pour le mois de juillet 2021, ce qui représentait un montant total de 18'589 fr. 80. Les premiers juges ont considéré que l'intimé ne se serait pas acquitté de ce montant s'il n'avait pas été dans l'erreur. Dès lors que l'appelant n'avait pas allégué ni prouvé qu'il n'était plus enrichi de ce montant au moment de la répétition, soit au moment où l'intimé avait réclamé la restitution des montants payés en trop par courrier du 24 août 2021, l'appelant étant tenu à le restituer. Les premiers juges ont également retenu que l'appelant, assisté, ne pouvait ignorer de bonne foi qu'il n'avait pas droit à son salaire au-delà du 30 avril 2021, à tout le moins devait-il concevoir de sérieux doutes sur son droit à conserver les sommes qui lui avaient été versées au-delà de cette date. Il a ainsi astreint l'appelant à rembourser à l'intimé la somme de 18'589 fr. 80.

E. 7.4

En l'espèce, pour autant qu'on comprenne l'appelant, celui-ci admet que son droit au salaire a bien pris fin le 30 avril 2021, mais prétend que son droit aux prestations de l'assureur n'aurait été épuisé que le 31 mai 2021. Ce faisant, l'appelant réclame le versement de son salaire pour le mois de mai 2021 à l'intimé, sans établir que celui-ci n'aurait pas remboursé à l'assureur les indemnités perçues par erreur pour le mois de mai 2021 (cf. Let.C/ch.22c), en se référant notamment à cet égard aux pièces du dossier ou, le cas échéant, en requérant dites pièces auprès de l'intimé ou de l'assureur perte de gain (contrat d'assurance, preuve de paiement, etc.). Or, il n'appartient pas à la Cour de céans de rechercher parmi lesdites pièces où se trouverait cette information, ni d'instruire en ce sens, et d'établir à la place de l'appelant, si celui-ci avait encore droit aux prestations perte de gain après la fin du contrat de travail et, le cas échéant, à quel montant il aurait droit. On rappellera que le procès se présente différemment en deuxième instance, vu la décision déjà rendue. L'art. 311 al. 1 CPC impose ainsi au justiciable de motiver son appel, en s'efforçant d'établir que la décision attaquée est entachée d'erreurs, que ce soit au niveau des faits constatés et/ou des

conclusions juridiques qui en sont tirées, ce que l'appelant n'a manifestement pas fait. Le grief étant insuffisamment motivé, il est irrecevable. Quant à la période subséquente, l'appelant admet, a contrario, que son droit tant au salaire qu'aux indemnités d'assurance perte de gain était épuisé. Il reproche cependant aux premiers juges d'avoir considéré que les conditions de l'art. 64 CO n'étaient pas remplies. Toutefois, l'appelant ne conteste pas qu'il n'aurait ni allégué ni prouvé en première instance qu'il n'était plus enrichi du montant réclamé par la partie adverse. Il se contente à cet égard de relever que les pièces produites dans le cadre de l'assistance judiciaire suffisaient à démontrer qu'il ne disposait plus du montant réclamé. Dites pièces n'ont manifestement pas été produites à l'appui de ses écritures de première instance. C'est le lieu de relever qu'au vu des conclusions prises par l'appelant en première instance, par 97'062 fr., la maxime des débats était manifestement applicable. Faute d'allégation en ce sens, le tribunal ne pouvait de toute manière pas rechercher lui-même ces éléments dans les pièces du dossier, ni a fortiori dans les pièces produites dans le cadre de la procédure d'assistance judiciaire à laquelle l'intimé n'est du reste pas partie. Cette première condition de l'art. 64 CO faisant défaut, il n'est pas nécessaire d'examiner les autres critiques de l'appelant sur ce point.

E. 8

CC), en ce sens qu'il supporte les conséquences de l'absence d'allégation de ce fait, respectivement celles de l'absence de preuve de celui-ci (ATF 143 III 1 consid. 4.1 ; TF 4A_126/2019 du 17 février 2020 consid. 6.1.1).

E. 8.1

En définitive, l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté, dans la mesure de sa recevabilité, selon l'art. 312 al. 1 in fine CPC et l'ordonnance attaquée confirmée.

E. 8.2

La requête d'assistance judiciaire de l'appelant doit être rejetée, l'appel étant, pour les motifs qui précèdent (cf. supra consid. 3 à 7), d'emblée dénué de chance de succès (art. 117 let. b CPC).

E. 8.3

Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 985 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). Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens, l'intimé n'ayant pas été invité à se déterminer.

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