

VD_FINDINFO HC / 2024 / 125 vom 15. April 2024

VD Tribunal cantonal, 2024-04-15, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2024___125

FR: VD_FINDINFO HC / 2024 / 125 du 15 avril 2024

IT: VD_FINDINFO HC / 2024 / 125 del 15 aprile 2024

Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL, RÉSILIATION ABUSIVE, CERTIFICAT DE TRAVAIL, PRINCIPE DE LA RÉCEPTION, INCAPACITÉ DE TRAVAIL, PART DE BÉNÉFICE | 330a CO, 335c CO, 336 CO, 336c CO

Erwägungen

E. 1.1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]), dans les causes non patrimoniales ou dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions, est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). L'appel, écrit et motivé, doit être introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 CPC).

E. 1.2

Interjeté en temps utile contre une décision finale de première instance par une partie disposant d'un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions patrimoniales qui sont supérieures à 10'000 fr., l'appel, écrit et motivé, est recevable.

E. 2

L'appel peut être formé pour violation du droit ainsi que 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 l'appréciation 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). Sous réserve des vices manifestes, l'application du droit d'office ne signifie toutefois pas que l'autorité d'appel doive étendre son examen à des moyens qui n'ont pas été soulevés dans l'acte d'appel. Elle peut se limiter aux griefs motivés contenus dans cet acte et dirigés contre la décision de première instance ; l'acte d'appel fixe en principe le cadre des griefs auxquels l'autorité d'appel doit répondre eu égard au principe d'application du droit d'office (cf. ATF 147 III 176 consid. 4.2.1 et 4.2.2 ; TF 5A_873/2021 du 4 mars 2022 consid. 4.2 applicable en appel). Cette jurisprudence ne remet pas en cause la liberté conférée aux juges d'admettre (ou de rejeter) l'appel en s'appuyant sur un argument non explicitement discuté par les parties (TF 4A_313/2019 du 19 mars 2020 consid. 3).

E. 3.1

L'appelant reproche à l'autorité précédente d'avoir appliqué la théorie de la réception absolue au congé donné par recommandé et d'avoir considéré que le congé lui avait été donné à fin janvier 2018. L'application de cette théorie au contrat de travail n'aurait jamais été tranchée par le Tribunal fédéral et contreviendrait au but du délai de congé. Faute de preuve, la notification par courrier A ne pouvait pas être retenue.

E. 3.2

Selon la théorie de la réception dite absolue, le point de départ du délai correspond au moment où la manifestation de volonté (i.e. la résiliation du contrat de travail) est parvenue dans la sphère d'influence (« Machtbereich ») du destinataire ou de son représentant, de telle sorte qu'en organisant normalement ses affaires, celui-ci est à même d'en prendre connaissance. Lorsque la manifestation de volonté est communiquée par pli recommandé, si l'agent postal n'a pas pu le remettre effectivement au destinataire (ou à un tiers autorisé à prendre livraison de l'envoi) et qu'il laisse un avis de retrait (« invitation à retirer un envoi ») dans sa boîte aux lettres ou sa case postale, le pli est reçu dès que le destinataire est en mesure d'en prendre connaissance au bureau de la poste selon l'avis de retrait ; il s'agit soit du jour même où l'avis de retrait est déposé dans la boîte aux lettres si l'on peut attendre du destinataire qu'il le retire aussitôt, sinon en règle générale le lendemain de ce jour (TF 4A_67/2021 du 8 avril 2021 consid. 5.1 ; 4A_555/2019 du 28 août 2020 consid. 4.2). La fiction de notification le septième jour du délai de garde prévue pour les délais de procédure (art. 138 al. 3 let. a CPC ; 44 al. 2 LTF) ne vaut pas pour les délais de droit matériel. Il en va de même de la réserve faite à l'art. 138 al. 3 let. a CPC, selon laquelle la fiction ne vaut que si le destinataire devait s'attendre à recevoir une notification, qui ne s'applique pas aux délais de droit matériel. Selon la jurisprudence, la théorie de la réception absolue tient compte de manière équitable des intérêts antagonistes des deux parties, à savoir ceux de l'expéditeur et ceux du destinataire. L'expéditeur supporte le risque de transmission du pli jusqu'au moment où il parvient dans la sphère d'influence du destinataire, alors que celui-ci supporte le risque, à l'intérieur de sa sphère d'influence, du fait qu'il prend connaissance tardivement, respectivement ne prend pas connaissance du support de la communication. Cet équilibre serait rompu si la théorie de la réception relative – selon laquelle le pli est reçu au moment où il est effectivement retiré à la poste ou, s'il n'est pas retiré, le septième et dernier jour du délai de garde – devait s'appliquer. Le destinataire supporte donc le risque qu'il ne prenne pas ou prenne tardivement connaissance de la manifestation de volonté de l'expéditeur, par exemple en cas d'absence ou de vacances (ATF 143 III 15 consid. 4.1 et réf. cit. ; ATF 137 III 208 consid. 3.1.2). Selon la jurisprudence publiée et constante du Tribunal fédéral, lorsque la communication d'une manifestation de volonté constitue le moment à partir duquel court un délai de droit matériel fédéral, il faut appliquer la théorie de la réception absolue (ATF 140 III 244 consid. 5.1 ; ATF 137 III 208 consid. 3.1.2, ATF 118 II 42 consid. 3 ; ATF 107 II 189 consid. 2 ; TF 4A_10/2016 du 8 septembre 2016 consid. 2.2).

E. 3.3

En l'espèce, la communication du congé constitue le moment à partir duquel court le délai de droit matériel qu'est le délai de congé prévu par l'art. 335c CO. La théorie de la réception dite absolue est donc ici applicable pour déterminer à quelle date l'appelant a reçu le congé donné le 29 janvier 2018. Comme on l'a vu ci-dessus, l'application de cette théorie tient compte, contrairement à ce que plaide l'appelant, de manière équitable des intérêts antagonistes des deux parties. L'appelant invoque toutefois une jurisprudence voulant que

la communication de la résiliation des rapports de travail serait dans tous les cas non avenue lorsque l'auteur de l'envoi sait que le destinataire est absent ou en vacances (TF 4P.307/1999 du 5 avril 2000 et TF 4C.34/2006 du 2 mai 2006 consid. 2.3). L'appelant n'allègue ni ne démontre avoir été alors absent ou en vacances, ni qu'au surplus l'intimée l'aurait su. La théorie de la réception absolue lui est ainsi pleinement applicable. L'appelant soutient qu'il aurait été informé de l'envoi le 31 janvier 2018. Ce faisant, il s'écarte sans le motiver des constatations de fait de l'autorité précédente selon laquelle il a été avisé le 30 janvier 2018 du pli recommandé du 29 janvier 2018 contenant le congé. Un tel fait est partant irrecevable. Pour le surplus, dès lors que l'appelant a été avisé du pli recommandé le 30 janvier 2018 et conformément à la théorie de la réception absolue, il devait être considéré comme ayant pu en prendre connaissance auprès de la poste le jour même ou, au plus tard et plus vraisemblablement, le lendemain. Il doit donc être réputé avoir reçu le pli le mardi 30 ou le mercredi 31 janvier, de sorte que le délai de congé a commencé à courir déjà en janvier 2018 et échoyait donc bien, étant de quatre mois, le 31 mai 2018. Dans ces conditions, l'appelant n'avait pas de droit au salaire pour le mois de juin 2018. Son grief est infondé, sans qu'il y ait besoin d'examiner à quelle date le courrier A contenant également le congé devrait être considéré comme ayant été reçu.

E. 4.1

L'appelant reproche à l'autorité précédente de ne pas avoir retenu que le congé donné était abusif.

E. 4.2

Lorsque le contrat de travail est de durée indéterminée, chaque partie est en principe libre de le résilier (art. 335 al. 1 CO), moyennant le respect du délai et du terme de congé convenus ou légaux. Le droit suisse du contrat de travail repose en effet sur la liberté contractuelle. La résiliation ordinaire du contrat de travail ne suppose pas l'existence d'un motif de congé particulier (ATF 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.1 ; 127 III 86 consid. 2a ; TF 4A_78/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.1.1). La limite à la liberté contractuelle découle des règles de l'abus de droit (art. 336 CO). La résiliation ordinaire du contrat de travail est abusive lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées à l'art. 336 al. 1 CO, lesquelles se rapportent aux motifs indiqués par la partie qui résilie (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; 132 III 115 consid. 2.4 ; 131 III 535 consid. 4.2 ; TF 4A_259/2022 du 23 février 2023 consid. 4.1.2). L'énumération de l'art. 336 al. 1 CO n'est pas exhaustive et un abus du droit de résiliation peut se révéler aussi dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées par cette disposition (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; 132 III 115 consid. 2 ; 131 III 535 consid. 4). Ainsi, la résiliation ordinaire est abusive lorsque l'employeur la motive en accusant le travailleur d'un comportement contraire à l'honneur, s'il apparaît que l'accusation est infondée et que, de plus, l'employeur l'a élevée sans s'appuyer sur un indice sérieux ni avoir entrepris de vérification (TF 4A_485/2016 et 4A_491/2016 du 28 avril 2017 consid. 2.2.2 ; 4A_694/2015 du 4 mai 2016 consid. 2.2 ; 4A_99/2012 du 30 avril 2012 consid. 2.2.1). La manière dont le congé est donné peut aussi le faire apparaître comme abusif. Même lorsque le motif de la résiliation est en soi légitime, celui qui exerce son droit de mettre fin au contrat doit agir avec des égards. Si l'employeur porte une grave atteinte à la personnalité du travailleur dans le contexte d'une résiliation, celle-ci doit être considérée comme abusive ; un comportement simplement inconvenant ne suffit pas (ATF 132 III 115 consid. 2.2 et 2.3 ; 131 III 535 consid. 4.2 ; TF 4A_189/2023 du 4 octobre 2023 consid. 4.2 ; sur le tout : TF

4A_245/2019 du 9 janvier 2020 consid. 4.2). Selon l'art. 336c al. 1 let. b CO, l'employeur ne peut pas résilier le contrat, pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, durant 180 jours à partir de la sixième année de service. Il est ainsi en principe admissible de licencier quelqu'un en raison d'une maladie entravant la prestation de travail, du moins dans la mesure où le délai de protection de l'art. 336c al. 1 let. b CO est écoulé. (ATF 136 III 510 consid. 4.4 ; 123 III 246 consid. 5 ; TF 4A_215/2022 du 23 août 2022 consid. 4.1 ; 4A_293/2019 du 22 octobre 2019 consid. 3.5.1 ; 4A_564/2008 du 26 mai 2009 consid. 2.2 ; 4C.174/2004 du 5 août 2004 consid. 2.2.2). Ce n'est que dans des situations très graves que la résiliation pour cause de maladie persistante doit être qualifiée d'abusives au sens de l'art. 336 al. 1 let. a CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; 132 III 115 consid. 2.1 ; 131 III 535 consid. 4.2 ; TF 4A_293/2019 du 22 octobre 2019 consid. 3.5.1 et réf. cit. ; 4A_485/2016 et 4A_491/2016 du 28 avril 2017 consid. 2.2). Tel ne peut être le cas que lorsqu'il résulte de manière univoque de l'administration des preuves que l'employeur a directement causé la maladie du travailleur, par exemple lorsqu'il a omis de prendre les mesures de protection du travailleur telles que celles prévues à l'art. 328 al. 2 CO et que le travailleur est devenu malade pour cette raison. Si la situation n'atteint pas ce degré de gravité, comme c'est souvent le cas en cas d'incapacité de travail en raison d'une maladie psychique, le congé n'est pas abusif. En effet, des difficultés au travail peuvent fréquemment entraîner une dépression ou d'autres troubles psychologiques, qui ne sont pas constitutifs d'une maladie directement causée par l'employeur (TF 4A_396/2022 du 7 novembre 2023 destiné à la publication consid. 3.1.3 ; CACI 7 février 2024 consid. 6.2).

E. 4.3

A l'appui de ce grief, l'appelant fait valoir plusieurs constatations inexactes des faits.

E. 4.3.1

L'appelant conteste tout d'abord avoir été fréquemment absent, invoquant ses cahiers personnels prouvant selon lui « la connaissance des sujets traités quotidiennement par le journal ». S'il avait été absent de façon fréquente, il n'aurait pas été en mesure selon lui de connaître les sujets traités. Le grief est infondé. En effet, [...] a indiqué que l'appelant était absent « une heure par-ci, une heure par-là », puis plus fréquemment durant la période ayant précédé son incapacité et qu'il ne connaissait pas la raison de ces absences. Ces déclarations ont été confirmées par deux autres témoins, soit A._____ et S._____ et par la teneur d'un courriel du 4 juillet 2016 aux termes duquel [...] reprochait à l'appelant d'être « presque systématiquement en retard aux diverses séances qui rythment le travail de la rédaction ». Certes, les témoins [...] et [...] étaient toujours employés de l'intimée au moment de leur audition si bien qu'on pourrait douter de leur impartialité. Toutefois, leurs propos sont tout de même aptes à établir un fait qui est corroboré par [...] qui, lui, n'a plus de lien avec aucune des parties. Dans ces conditions, retenir que l'appelant était fréquemment absent, parfois sans prévenir, qui plus est durant les derniers mois où il a travaillé pour l'intimée, ne prête pas le flanc à la critique. Les carnets de l'appelant ne permettent au demeurant pas de renverser cette appréciation. D'une part, ils ont été établis par l'appelant lui-même, à une ou des dates inconnues et ne constituent ainsi au mieux qu'une déclaration de partie. D'autre part et surtout, le fait de prendre des notes sur des sujets et d'éventuellement connaître certains d'entre eux – ce qui ne peut pas être établi à la seule lecture des carnets – ne prouve aucunement que l'appelant n'était pas absent des bureaux à des moments où il devait y être.

E. 4.3.2

L'appelant conteste que sa charge de travail ait été « raisonnable », se référant aux témoignages de [...] et de [...] qui ont indiqué une charge de travail « excessive » et ont déclaré que l'appelant aurait été « sans doute surmené ». L'intimée soutient que le témoignage de [...] devrait être relativisé du fait qu'il a repris le poste de l'appelant et qu'il a un intérêt propre à prétendre que la charge de travail serait lourde. Elle relève que ses propos selon lesquels l'appelant restait très tard au travail se fondaient sur les dires de celui-ci. L'intimée explique que si l'appelant quittait tardivement son poste c'était en réalité pour compenser le fait qu'il arrivait le matin après 9h00 et ses longues pauses de midi. Enfin, elle rappelle les déclarations des témoins [...] selon qui la charge de travail correspondait à l'activité ordinaire d'un journal. Les témoins [...] ont relevé que la charge de travail au sein de l'intimée était lourde, qu'on ne comptait pas ses heures, qu'il pouvait arriver de faire des journées de 20 heures et que tout le monde était « un peu surchargé ». S. _____ et [...] ont confirmé que la masse de travail de l'appelant était similaire à celle des autres employés du journal. L'intimée n'invoque pas de motif de s'écarter de ces propos, lesquels sont au demeurant concordants et ne sont pas contredits par d'autres éléments probants du dossier, de sorte qu'on peut en déduire que la charge de l'appelant était lourde. Le fait que cela soit éventuellement hélas le cas pour ses collègues n'y change rien, et il faut retenir que la charge de travail de l'appelant était effectivement lourde.

E. 4.3.3

L'appelant invoque que l'une de ses demandes d'absence aurait été justifiée par l'anniversaire de sa sœur défunte. Cet élément, uniquement affirmé, peut souffrir de rester ouvert puisqu'il ne change pas les considérations qui précèdent (cf. consid. 4.3.1 supra) selon lesquelles l'appelant était souvent absent, parfois sans prévenir.

E. 4.3.4

L'appelant conteste encore les soupçons formulés à son encontre postérieurement à son licenciement en lien avec l'emprunt d'objets à l'enseigne [...] à l'aide de sa carte de visite professionnelle pendant son arrêt maladie et sans retourner lesdits produits. Néanmoins, dans la mesure où les autres griefs formulés par l'intimée dans son courrier du 9 février 2018 ne sont pas contestés et compte tenu du fait que le licenciement ne se fonde pas principalement sur cet élément, la réalité de ces soupçons peut rester ouverte.

E. 4.4

Après ces faits, l'appelant argue en droit que le congé donné serait abusif car fondé sur son incapacité de travail alors que celle-ci aurait été causée par l'intimée.

E. 4.4.1

A l'appui de son grief, l'appelant invoque qu'il aurait subi une surcharge de travail, que l'instruction aurait prouvé qu'il devait travailler entre 50 et 70 heures par semaine mais aussi les week-ends et « [qu']au vu de nombreux témoignages », sans préciser lesquels, il se serait « réellement épuisé à la tâche ». Il a été retenu ci-dessus que l'appelant assumait une lourde charge de travail (cf. consid. 4.3.2 supra). Hormis ce point, l'appelant n'accompagne pas ses allégations d'un grief de constatation inexacte des faits et n'indique pas notamment quelles preuves au dossier auraient dû et pu permettre au tribunal de retenir ces éléments, lesquels sont au demeurant contestés. Ce faisant, l'appelant ne respecte pas l'obligation de motivation imposée par l'art. 311 al. 1 CPC, de sorte que les faits qu'il

allègue sont irrecevables (CACI 21 août 2023/336 consid. 4.1 ; CACI 4 mai 2021/212 consid. 3.2 ; CACI 8 juin 2020/223 consid. 2.2 ; CACI 29 juin 2017/273 consid. 3.2). L'appelant soutient que l'intimée était au courant de sa surcharge de travail et se fonde, pour illustrer son propos, sur des passages issus de son formulaire d'évaluation pour 2015 et des lettres de remerciements de fin d'année entre 2000 et 2015. Ces premiers éléments ne figurent pas dans le jugement entrepris et l'appelant ne les a pas allégués en première instance. Ces allégations sont dès lors irrecevables pour les raisons rappelées ci-dessus. Pour le surplus, les extraits cités par l'appelant sont tirés de documents datés au plus tard de 2015, dont on voit mal comment ils pourraient permettre d'établir la situation de l'appelant et les causes de cette situation en 2017 au début de son incapacité de travail. Le premier passage cité par l'appelant (« cher [...], je sais que cette année a été rock'n'roll pour toi, et que tu as beaucoup sur le dos ») n'établit en outre pas que l'année aurait été dure à cause du travail. En effet, des difficultés pouvaient tout aussi bien provenir de la vie privée de l'appelant, ce que la lettre ne permet pas de déterminer. Dans ces conditions, le fait pour l'employeur de relever « [qu']un redressement s'impose en regard des grandes capacités de [...] » n'a rien de déplacé, contrairement à ce que l'appelant invoque. Le certificat médical de février 2018 auquel se réfère l'appelant pour soutenir que son insuffisance cardiaque serait due à sa charge de travail ne fait aucun lien entre ledit trouble et son travail, indiquant au contraire que son problème de santé était « probablement d'origine toxique ».

E. 4.4.2

Au vu des éléments recevables et établis ainsi que de son goût pour la fête – qu'il admet –, force est de constater qu'il n'est pas possible de retenir que l'arrêt de travail de l'appelant aurait été causé par l'intimée ou par sa charge de travail auprès d'elle. Dans ces conditions, le congé ne saurait être qualifié d'abusif sous prétexte qu'il a été motivé par la longue période d'incapacité de travail de l'appelant, laquelle, au moment du licenciement, durait depuis dix mois, et dépassait ainsi le délai de protection de l'art. 336c al. 1 let. b CO.

E. 4.5

L'appelant soutient également que le congé aurait été abusif vu la manière dont il a été donné.

E. 4.5.1

L'appelant allègue que [...] – qui ne l'appréciait selon lui notoirement pas – a profité de son absence pour le rétrograder de manière brusque et unilatérale. Ici encore, l'appelant invoque des faits qui n'ont pas été constatés dans le jugement entrepris, sans exposer où ils auraient été allégués en première instance. Faute pour l'appelant de réaliser son obligation de motivation (cf. consid. 4.4.1 supra), ces éléments sont irrecevables et, avec eux, le moyen qu'il cherche à en tirer. Même à les considérer recevables, on relève que la prétendue rétrogradation de l'appelant n'est pas prouvée, la témoin [...] ayant au contraire attesté que le statut de l'appelant n'avait pas subi de péjoration.

E. 4.5.2

L'appelant se fonde également sur le témoignage de [...] qui a déclaré n'avoir jamais envisagé de le licencier. Les propos dudit témoin ne constituent pas un indice de licenciement abusif dans la mesure où [...] a interrompu son activité effective auprès de l'intimée en octobre 2017, soit peu après l'échéance du délai de protection de l'appelant selon l'art. 336c al. 1 let. b CO. On peut donc raisonnablement considérer qu'il ne s'est pas inquiété d'éventuels licenciements à quelques semaines de son départ. L'appelant soutient

également que la lettre d'avertissement qui lui a été adressée le 9 février 2018, soit onze jours après le congé, démontrerait le comportement particulièrement hostile de l'intimée à son égard. Il ne conteste toutefois pas plusieurs des reproches qui lui étaient faits dans ce courrier. Dans ces conditions, l'envoi d'une telle correspondance n'apparaît pas pouvoir fonder des indices que le motif du congé préalablement donné serait faux ou que le licenciement serait abusif eu égard à la manière dont il avait été donné. Au vu des faits recevables et établis, l'appelant échoue à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur, soit notamment sa longue incapacité de travail – non causée par l'intimée – rendant impossible pour son service de planifier le travail.

E. 4.5.3

Les nombreuses années passées par l'appelant auprès de l'intimée ou de ses prédécesseurs, le fait qu'il a été informé de son licenciement par téléphone, plutôt que convoqué pour une séance en présentiel, ou encore le fait que le courrier de licenciement soit daté du même jour que ledit contact téléphonique ne suffisent clairement pas à faire apparaître le congé comme abusif, la situation étant complexe et ayant été gérée de manière acceptable par l'intimée.

E. 4.6

Au vu des éléments qui précèdent, l'appréciation du tribunal selon laquelle le congé n'était pas abusif et sa décision de rejeter les prétentions de l'appelant à cet égard doivent être ici confirmées.

E. 5.1

L'appelant requiert la modification du certificat de travail figurant au dispositif du jugement attaqué dans le sens indiqué ci-dessus (consid. B).

E. 5.2.1

Selon l'art. 330a al. 1^{er} CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. Ce document a pour but de faciliter l'avenir économique du travailleur. Il doit être véridique et complet (ATF 129 III 177 consid. 3.2). Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur ; conformément au principe de la bonne foi, la liberté de rédaction reconnue à celui-ci trouve ses limites dans l'interdiction de recourir à des termes péjoratifs, peu clairs ou ambigus, voire constitutifs de fautes d'orthographe ou de grammaire. Le certificat doit contenir notamment les dates de début et de fin de l'engagement, l'appréciation de la qualité du travail effectué ainsi que de l'attitude du travailleur. S'il doit être établi de manière bienveillante, le certificat peut et doit contenir des faits et appréciations défavorables, pour autant que ces éléments soient pertinents et fondés (ATF 144 II 345 consid. 5.2.3 ; TF 4A_50/2023 du 5 février 2024 consid. 6.1 ; 4A_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1 ; 4C.129/2003 du 5 septembre 2003, reproduit in JAR 2004 p. 308, consid. 6.1 et réf. cit.). Selon la doctrine, les indications du certificat de travail doivent comprendre une description précise et détaillée de ses tâches, missions, activités et responsabilités importantes exercées et assumées (Wylser/Heinzer, Droit du travail, 4^e éd. 2019, p. 524). Geneviève Ordolli estime quant à elle que le certificat de travail doit comprendre « la description des principales activités exercées » par l'employé (Ordolli, in Commentaire romand du Code des Obligations, 3^e éd., 2021, n. 13 ad art. 330a CO). David Aubert considère aussi que le certificat doit se

« limiter aux éléments principaux du travail » (David Aubert in Dunand/Mahon, Commentaire du contrat de travail, 2 e éd., 2022, n. 28 ad art. 330a CO). Wolfgang Portmann et Adrian Von Keanel (Fachhandbuch Arbeitsrecht, 2018, ch. 9.47, p. 330) estiment quant à eux que l'exigence d'un certificat de travail complet est violée lorsque des tâches essentielles (« wesentlich ») sont omises de sorte à donner une image non exacte à la réalité. Il ressort de ce qui précède que le certificat de travail doit indiquer les activités principales exercées par l'employé, mais n'a pas à indiquer toutes les tâches qui auraient été accomplies par le travailleur dès lors que l'omission de certaines tâches non principales n'aurait pas d'effet sur l'image donnée par le certificat du travail effectué par l'employé.

E. 5.2.2

Si l'employé n'est pas satisfait du certificat de travail reçu, parce que celui-ci est lacunaire, inexact ou qu'il contient des indications trompeuses ou ambiguës, il peut en demander la modification, par le biais d'une action en rectification (ATF 129 III 177 consid. 3.3 ; Patricia Dietschy, Droit du travail et procédure civile, 2023, n. 171 p. 69 ; Aubert, op. cit., n. 46 ad art. 330a CO). Il appartient au travailleur de prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat de travail différent de celui qui lui a été remis. L'employeur devra collaborer à l'instruction de la cause, en motivant les faits qui fondent son appréciation négative. S'il refuse de le faire ou ne parvient pas à justifier sa position, le juge pourra considérer que la demande de rectification est fondée (TF 4A_50/2023 précité consid. 6.1 ; 4A_270/2014 du 18 septembre 2014 consid. 3.2.1 ; 4A_117/2007 précité consid. 7.1 ; Dietschy, op. cit., n. 493 p. 203).

E. 5.3

L'appelant invoque tout d'abord que les tâches supplémentaires dont il a réclamé la mention dans son certificat de travail ressortent de l'instruction du dossier. Il fait valoir qu'il a participé à l'élaboration de « suppléments » et se fonde à cet égard sur ses cahiers de notes produits en première instance. Or, ces pièces ne font pas état d'un tel travail après 2016, alors que le licenciement a été prononcé le 29 janvier 2018. En outre, l'appelant n'indique pas en quoi il s'agirait là d'une activité principale, respectivement ne démontre pas que l'édition de « suppléments » ne serait pas naturellement comprise dans son cahier des charges de directeur artistique. En effet, on voit mal que l'appelant soit directeur artistique – fonction expressément mentionnée dans le certificat contesté – et participe à l'élaboration des maquettes et à la mise en page – activités également précisées dans ledit certificat – sans que cela ne porte non seulement sur les pages classiques mais également sur les suppléments. D'ailleurs, le témoin [...], que l'appelant cite, a relevé que l'appelant avait contribué à « l'élaboration pour la gamme des 250 ans du [...]. Il serait anormal qu'il n'y ait pas travaillé. [I]l a été amené à participer à des suppléments et pas seulement à la maquette de [...], ce qui fait partie du travail d'un directeur artistique ». Ce témoignage confirme que les tâches que l'appelant souhaite faire expressément figurer dans le certificat de travail sont des missions annexes de facto incluses dans l'intitulé de son poste. En conséquence, ne pas mentionner dans le certificat que l'appelant participait à l'élaboration de « suppléments » ne contrevient pas à l'art. 330a CO, ce d'autant moins que rien ne démontre qu'il assumait encore cette tâche en 2018 au moment de son licenciement. L'appelant soutient qu'il était également impliqué dans l'élaboration de « livres ». A l'appui de son allégation, il cite plusieurs passages qu'il déclare être issus de formulaires d'évaluations couvrant les années 2010 à 2012, 2014 et 2015, sans donner davantage de détails alors que ceux-ci contiennent des appréciations différentes et comptent en tout plus

de vingt pages. Ce faisant, l'appelant ne respecte pas les exigences de motivation posées par l'art. 311 al. 1 CPC, de sorte que son grief est irrecevable (consid. 4.4.1 supra). Pour le surplus, le témoin [...] a bien confirmé que l'appelant avait « contribué à l'élaboration » du livre anniversaire pour les 250 ans du journal [...] ». Toutefois, ce témoignage ne permet pas de déterminer dans quelle mesure l'appelant était impliqué ni s'il y a participé peu avant son licenciement. En outre, comme exposé ci-dessus, ledit témoin a confirmé que cette tâche « fai[sait] partie du travail d'un directeur artistique ». Dans ces conditions également, le certificat n'apparaît pas incomplet en ne mentionnant pas cette activité spécifique et probablement assez ancienne. Au demeurant, le certificat prévu dans le dispositif mentionne déjà plusieurs projets et événements spécifiques de manière non exhaustive (« tels que »). Conformément à la jurisprudence qui précède, il n'avait en revanche pas à mentionner tous les travaux spécifiques auxquels a participé l'appelant pour donner une image exacte de son activité pour l'intimée. L'appelant à tout le moins ne dit rien de cet aspect. L'appelant réclame en outre que le certificat soit complété en ce sens qu'il aurait participé à du marketing web et se fonde sur ses formulaires d'évaluation des années 2014 et 2015. Toutefois, les pièces auxquelles il se réfère – de manière insuffisamment précise – mentionnent que les tâches de marketing web constituent des « objectifs » de l'appelant mais ne précisent pas qu'il les aurait atteints. Faute d'une telle preuve, il est exclu de compléter le certificat sur ce point. Invoquant les « tâches de communication, d'élaboration des plannings et des tournus graphiques », l'appelant fait valoir qu'il va de soi qu'il se chargeait de l'organisation et de la gestion directe de sa propre équipe. Il ne dit pas dans ce contexte en quoi le certificat devrait être complété. Celui-ci indique d'ailleurs déjà que l'appelant gérait l'équipe de production maquettes, termes qu'il reprend par ailleurs dans le certificat modifié qu'il souhaite obtenir. Or s'il va de soi que de cette responsabilité découlent certaines tâches, il n'y a pas besoin de les mentionner, comme c'est le cas pour le planning et la communication avec l'équipe qu'il dirigeait. S'agissant du « tournus graphique », l'appelant n'explique pas de quoi il s'agit – si bien qu'on ne peut pas présumer qu'il n'a pas été compris dans les activités de gestion de son équipe – ni n'expose au demeurant quand il aurait effectué cette activité et quel élément de preuve, indiqué précisément, l'établirait. Au vu de ce qui précède, le certificat figurant dans le dispositif du jugement attaqué n'a pas à être complété par les ajouts examinés ci-dessus. L'appelant voudrait-il faire compléter le certificat par l'indication d'autres tâches, qu'il ne l'explique aucunement, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'y procéder.

E. 5.4

L'appelant se plaint ensuite de la qualité indiquée de son travail. Il estime que l'intimée n'avait pas formulé de critiques à cet égard et que donc « rien ne s'oppose à intégrer les modifications requises par l'appelant dans son certificat de travail ». Il n'expose toutefois pas quelle mention précise serait critiquée, ni en quoi les appréciations y figurant seraient insuffisantes, étant relevé qu'elles sont positives. Il n'établit au demeurant pas en quoi les appréciations plus favorables de son travail qu'il souhaite voir intégrer à son certificat auraient été prouvées par la procédure, les évaluations régulières ne permettant pas de le retenir. Pour le surplus, le témoignage de [...], qui n'a travaillé avec l'appelant que jusqu'en 2009, n'est à cet égard pas suffisant pour démontrer la qualité du travail de l'appelant notamment durant les neuf années précédant son licenciement et dans l'ensemble de ses tâches. Le grief doit ici encore être écarté.

E. 6

L'appelant se plaint de ne pas avoir reçu de participation au bénéfice pour l'année 2017, estimant qu'il réalisait les conditions posées par le règlement applicable, soit les « conditions d'engagement » datant de 2012. Il estime en effet que le règlement du 1^{er} janvier 2015 n'était pas applicable, faute de lui avoir été communiqué par l'intimée, ce que celle-ci n'avait pas prouvé. L'intimée, si elle voulait se prévaloir du règlement 2015, plus dur en matière de participation au bénéfice pour ses employés et notamment pour l'appelant, devait prouver l'avoir communiqué à celui-ci, à tout le moins que ce dernier aurait été lié par le règlement 2015 d'une manière ou d'une autre. Il n'appartenait pas à l'appelant de prouver que ce règlement n'avait pas été porté à sa connaissance avant la production par l'intimée de celui-ci en procédure. Or sur ce point, l'intimée n'indique aucune preuve qui établirait qu'elle aurait communiqué à l'appelant ce règlement avant 2018 au moins ou qu'il lierait l'appelant. Le fait qu'il est pour l'intimée « évident que l'appelant n'aurait pas produit le règlement 2015 [...] dans la mesure il n'aurait pu en déduire un quelconque droit » (p. 18 de la réponse) ne permet pas de renverser cette appréciation. En conséquence, force est de constater qu'à défaut d'avoir reçu le règlement 2015, ce sont les « conditions d'engagement » de 2012 qui s'appliquaient à l'appelant. Dès lors que les rapports de travail étaient encore en cours le 31 décembre 2017 et que l'appelant était entré en service avant le 31 octobre 2017, les conditions posées par ces règles topiques étaient réalisées et l'appelant avait droit à une participation au bénéfice. S'agissant de la quotité de celle-ci, l'intimée l'a elle-même chiffrée, dans son courrier du 12 mars 2018 adressé « par erreur » à l'appelant, à 2'446 fr. avant déduction des cotisations sociales annuelles, montant qu'elle ne conteste aucunement dans sa réponse. Cette somme peut dans ces circonstances être considérée comme correspondant à la participation au bénéfice de l'appelant et doit lui être accordée. Le contrat de travail ayant pris fin le 31 mai 2018 (cf. consid. 3.3 supra), ce montant est exigible à partir du 1^{er} juin 2018 (art. 339 al. 1 CO). Toutefois, l'appelant ayant conclu à ce que cette somme porte intérêts à 5% l'an dès le 30 juin 2018 et la Cour de céans ne pouvant pas statuer ultra petita, c'est un montant de 2'446 fr. avec intérêts à 5% dès le 30 juin 2018 qui sera alloué à l'appelant. L'appel est ainsi admis sur ce point.

E. 7.1

Au vu de ce qui précède, l'appel doit être très partiellement admis et le jugement réformé en ce sens qu'un chiffre Ibis doit être ajouté au dispositif selon lequel l'intimée est condamnée à verser à l'appelant un montant de 2'446 fr., sous déduction des cotisations légales et sociales, avec intérêts à 5% l'an dès le 30 juin 2018. L'appel doit être rejeté pour le surplus.

E. 7.2

Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais – soit les frais judiciaires et les dépens (art. 95 al. 1 CPC) – de la première instance (318 al. 3 CPC). En première instance, l'appelant réclamait le paiement par l'intimée d'un montant de 83'416 fr. 90 et n'obtient en définitive que 2'446 fr., soit moins de 3% de ses conclusions. En conséquence, il n'y a pas lieu de revoir le sort des frais de première instance.

E. 7.3

En deuxième instance, l'appelant concluait au versement par l'intimée d'une somme de 83'416 fr. 90 et succombe en définitive sur plus de 97% de ses prétentions. En conséquence, les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 1'834 fr. (art. 67 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]) et réduits de moitié à 917 fr.

(art. 67 al. 3 TFJC), doivent être mis à la charge de l'appelant, qui succombe quasi intégralement (art. 106 al. 1 CPC). L'appelant versera par ailleurs à l'intimée des dépens de deuxième instance qui, compte tenu de la cause et du travail fourni, peuvent être arrêtés à 3'000 fr. (art. 3 al. 1, 7 et 19 al. 2 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]).

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