

VD_FINDINFO HC / 2025 / 705 vom 24. September 2025

VD Tribunal cantonal, 2025-09-24, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2025___705

FR: VD_FINDINFO HC / 2025 / 705 du 24 septembre 2025

IT: VD_FINDINFO HC / 2025 / 705 del 24 settembre 2025

Regeste

CONGÉ DE REPRÉSAILLES, INCAPACITÉ DE TRAVAIL, RÉSILIATION ABUSIVE, FARDEAU DE LA PREUVE | 8 CC, 335 CO, 336 CO, 336b CO, 312 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 [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]), dans les affaires 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 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 30 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

Formé en temps utile – les fêtes étant applicables (art. 145 al. 1 let. a CPC) – par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) contre une décision finale de première instance et portant sur des conclusions patrimoniales supérieures à 10'000 fr., l'appel est recevable.

E. 2.1

L'art. 310 CPC dispose que l'appel peut être formé pour violation du droit (let. a), ainsi que pour constatation inexacte des faits (let. b). 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 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 doit 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 (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).

E. 2.2

L'appel doit être motivé (art. 311 al. 1 in initio CPC). Il incombe ainsi à l'appelant de s'en prendre à la motivation de la décision attaquée pour tendre à en démontrer le caractère

erroné (ATF 147 III 176 consid. 4.2.1 et réf. cit. ; ATF 141 III 569 consid. 2.3.3 ; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1). Pour satisfaire à cette exigence, l'appelant doit discuter au moins de manière succincte les considérants de la décision qu'il attaque et indiquer les pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A_361/2019 du 21 février 2020 consid. 3.3.1 ; TF 5A_598/2019 du 23 décembre 2019 consid. 3.1 ; TF 4A_368/2019 du 31 octobre 2019 consid. 7). Il ne saurait ni se limiter à renvoyer aux moyens soulevés en première instance ni se livrer à des critiques toutes générales de la décision attaquée (ATF 141 III 569 consid. 2.3.3 et réf. cit. ; cf. not. TF 4A_611/2020 du 12 juillet 2021 consid. 3.3.1 ; TF 4A_397/2016 du 30 novembre 2016 consid. 3.1).

E. 3

L'appelant invoque avoir fait valoir de bonne foi des prétentions en rapport avec son augmentation de salaire, son cahier des charges et sa surcharge. Il estime que l'autorité précédente a retenu qu'il souhaitait monnayer son départ en raison d'un « simple mail » de l'ex-partenaire enregistré de l'appelant. Selon l'appelant, il convient de garder à l'esprit qu'il était en incapacité de travail lors de ses échanges de courriels avec X. _____ et qu'il était impératif pour lui qu'il y ait un changement dans ses conditions de travail pour permettre d'abord son retour au travail puis in extremis négocier un départ. Il estime aberrant de constater que l'intimée n'a jamais mentionné le motif du licenciement dans le cadre de la procédure et qu'il aurait été licencié par écrit sans indication de motif.

E. 3.1

; TF 4A_571/2008 du consid. 4.1.2 ; Wyler/Heinzer/Witzig, Droit du travail, 5 e éd. 2024, p. 915). Dans cette perspective, le droit du travailleur de réclamer l'indemnité pour licenciement abusif s'éteint si le travailleur refuse l'offre formulée par l'employeur de retirer la résiliation (ATF 134 III 67 consid. 5 ; Wyler/Heinzer/Witzig, op. cit. , p. 915). Il n'y a pas d'opposition lorsque le travailleur s'en prend seulement à la motivation de la résiliation, ne contestant que les motifs invoqués dans la lettre de congé, et non à la fin des rapports de travail en tant que telle (TF 4A_618/2024 du 7 juillet 2025 consid. 3.2.3 ; TF 4A_59/2023 du 28 mars 2023 consid. 4.1 ; TF 4A_320/2014 déjà cité consid. 3.1 ; TF 4A_571/2008 déjà cité consid. 4.1.2 ; Wyler/Heinzer/Witzig, op. cit. , p. 912). Dans l'arrêt 4A_59/2023 précité, le Tribunal fédéral a constaté qu'il ne s'agissait pas de savoir s'il suffisait à l'employé d'indiquer par écrit qu'il « forme opposition au congé » pour satisfaire au réquisit de l'art. 336b al. 1 CO. Il ne s'agissait pas non plus d'ailleurs de déterminer si cette disposition lui impose parallèlement d'offrir expressément ses services à l'employeur. En effet, il résultait des faits souverainement constatés par la cour cantonale que le recourant avait écrit, le 20 décembre 2016, qu'il « form[ait] opposition à ce congé » et simultanément qu'il prenait acte que les « rapports de travail prendront (...) fin le 31 janvier 2017 ». Quoi qu'en dise l'employé dans ce cas, ses intentions n'étaient pas claires puisqu'il déclarait tout à la fois former opposition au congé et que ce congé interviendrait bien à la date susmentionnée. Ces deux éléments sont antagonistes, puisque si l'opposition concerne la terminaison des rapports de travail (car cette résiliation est abusive), l'employé ne peut simultanément accepter que ceux-ci se terminent. Exprimé autrement, soit il accepte la résiliation soit il s'y oppose (consid. 4.2 de l'arrêt précité). Devant une telle situation, la cour cantonale se devait de procéder par interprétation, selon les règles communément admises. Donnant la préséance à l'interprétation subjective, elle a dégagé la véritable intention de l'employé qui était d'accepter la fin des rapports de travail. Il fallait donc comprendre la lettre du 20 décembre 2016 en ce sens que son opposition portait sur les

motifs avancés par l'employeur et non sur la fin de son emploi, avec laquelle il était d'accord (consid. 4.2). Le Tribunal fédéral a en conséquence jugé que la cour cantonale n'avait pas violé le droit en refusant une indemnité pour congé abusif, à laquelle l'employé ne pouvait prétendre faute d'avoir formé opposition au licenciement au sens de l'art. 336b al. 1 CO en temps utile (TF 4A_59/2023 précité consid. 3 ; cf. également CACI 8 octobre 2024/457 consid. 4.2).

E. 3.1.1

Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Celles-ci sont donc en principe libres de résilier le contrat sans motif particulier. Toutefois, le droit de mettre unilatéralement fin au contrat est limité par les dispositions sur le congé abusif au sens des 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 ; ATF 130 III 699 consid. 4.1 ; TF 4A_215/2022 du 23 août 2022 consid. 4.1).

E. 3.1.2

Selon l'art. 336 al. 1 let. a CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise. La maladie est une raison inhérente à la personnalité au sens de la disposition précitée. Toutefois, si elle porte atteinte à la capacité de travail, la maladie n'est pas considérée comme une cause abusive de résiliation. Ainsi, la résiliation des rapports de travail en raison d'une incapacité prolongée perdurant au-delà du délai de protection de l'art. 336c CO n'est pas abusive, à moins notamment que l'incapacité ne trouve sa cause dans une violation de ses obligations par l'employeur (ATF 123 III 246 consid. 5 ; TF 4A_215/2022 du 23 août 2022 consid. 4.1 ; TF 4A_293/2019 du 22 octobre 2019 consid. 3.5.1 ; TF 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.2). Qu'il y ait mobbing n'implique pas automatiquement que le congé donné au travailleur est abusif; il faut examiner les conséquences du mobbing. Si le mobbing a provoqué chez le travailleur une baisse de rendement ou une période de maladie et s'il a été toléré par l'employeur en violation de son obligation résultant de l'art. 328 al. 1 CO, celui-ci ne peut pas en tirer argument pour licencier le travailleur, parce que cela reviendrait à invoquer ses propres fautes, soit l'absence de mesures efficaces contre le mobbing, pour en tirer avantage au détriment du travailleur, ce qui est contraire à la bonne foi (ATF 125 III 70 consid. 2a ; TF 4A_215/2022 du 23 août 2022 consid. 4.1 ; TF 4A_159/2016 du 1^{er} décembre 2016 consid. 3.1 ; TF 4C.320/2005 du 20 mars 2006 consid. 3.2). Est en outre abusif le congé donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. d CO). L'émission de ces prétentions doit avoir joué un rôle causal dans la décision de licenciement ; à tout le moins doit-il s'agir du motif déterminant (ATF 136 III 513 consid. 2.6 ; TF 4A_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 5.2).

E. 3.1.3

Pour qu'un congé soit abusif, il doit en effet exister un lien de causalité entre le motif répréhensible et le licenciement. En d'autres termes, il faut que le motif illicite ait joué un rôle déterminant dans la décision de l'employeur de résilier le contrat. Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié: si tel est le cas, le congé n'est pas abusif (TF 4A_215/2022 du 23 août 2022 consid. 4.1 ; TF 4A_437/2015

précité consid. 2.2.3 et les arrêts cités ; TF 4A_316/2012 du 1^{er} novembre 2012 consid. 2.1).

E. 3.1.4

En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif. La jurisprudence a toutefois tenu compte des difficultés qu'il peut y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui donne le congé. Le juge peut ainsi 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 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; TF 4A_217/2016 du 19 janvier 2017 consid. 4.1 ; TF 4A_300/2022 du 4 août 2022 consid. 2.1.3).

E. 3.1.5

En vertu de l'art. 336b al. 1 CO, la partie qui entend demander une indemnité pour résiliation abusive (art. 336 et 336a CO) doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie, au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé. L'opposition a pour but de permettre à l'employeur de prendre conscience que son employé conteste le licenciement et le considère comme abusif ; elle tend à encourager les parties à engager des pourparlers et à examiner si les rapports de travail peuvent être maintenus (TF 4A_320/2014 du consid.

E. 3.3

L'appelant indique que le motif du congé n'a jamais été mentionné en procédure. C'est oublier l'allégué 74 de sa demande par lequel il a allégué qu'« il appert » qu'il a été licencié suite à son incapacité de travail du 7 juin 2021, se référant notamment à la pièce 8, soit le courrier de licenciement. Or celui-ci indique expressément mettre fin au contrat de travail pour le 8 octobre 2021, « conformément à l'art. 2 de votre contrat de travail et en respect du délai de protection de 90 jours, suite à votre incapacité de travail du 7 juin 2021 (art. 336c CO) ». L'appelant contestait alors ce motif en indiquant que cette incapacité avait été causée par les employés de l'intimée (allégué 75 de sa demande), de sorte que la résiliation ne reposait pas sur des motifs objectivement fondés (allégué 76 ; également explicitement p. 20 de la demande). Il était donc clair, également dans l'esprit de l'appelant, notamment à la lecture de sa demande, que le congé avait été donné par l'intimée au motif de l'incapacité de travail survenue dès le 7 juin 2021 et du fait donc que, 91 jours plus tard, le délai de protection était échu. L'appelant réitère d'ailleurs plus loin que le congé a été donné « pour cause de maladie » (allégué 153), reconnaissant ici encore le motif invoqué par l'intimée dans son courrier de résiliation. Il est donc faux d'affirmer comme le fait l'appelant qu'il aurait été licencié « sans indication de motif ». Enfin, l'appelant se réfère à l'attestation de l'intimée à la caisse de chômage selon laquelle le licenciement a été donné pour « absence de longue durée » (appel, p. 11 in fine). Dans ces conditions, on constatera que le congé a été donné par l'intimée au motif de l'absence de longue durée de l'appelant, excédant la période de protection prévue par l'art. 336c al. 1 let. b CO, le congé ayant été donné le lendemain de l'échéance de cette période.

E. 3.4

Dans son appel, l'appelant invoque toutefois que le congé aurait en réalité été donné par l'intimée car il avait fait valoir, le 6 août 2021 – en passant étrangement sous silence les précédents emails de son ancien partenaire enregistré – des prétentions de bonne foi.

E. 3.4.1

Dès lors qu'il fonde son moyen sur des faits qui n'ont pas été constatés par l'autorité précédente, sans invoquer de grief de constatation inexacte de fait correctement motivé, se référant notamment à des preuves au dossier, ces faits sont irrecevables et avec eux les moyens que l'appelant tente de fonder sur eux. Il en va notamment du fait que l'intimée aurait conclu une assurance perte de gain dont aurait bénéficié l'appelant (cf. supra consid. 2.1).

E. 3.4.2

Cela précisé, on relèvera que l'appelant change de stratégie en appel, par rapport à la procédure de première instance où il invoquait que le congé était abusif car il avait été donné sur la base de son incapacité de travail alors que celle-ci avait été provoquée par l'intimée (notamment, demande, p. 20). S'agissant de cet ancien moyen, on relèvera que l'appelant invoque avoir eu plus de travail. Il n'établit toutefois pas, en appel notamment, une surcharge, qui plus est pour les périodes ici déterminantes, ayant un impact sur sa santé et ayant causé son incapacité de travail. Ces faits ont été infirmés par l'autorité précédente, sans que l'appelant ne les conteste de manière motivée et donc recevable, le seul fait de l'affirmer (appel, p. 5 in fine ; p. 14 let. r) n'étant à cet égard pas suffisant. Au demeurant, le certificat médical du 19 août 2021 des Drs K. _____ et N. _____ produit (sous pièce 7) ne suffit pas à permettre à lui seul d'imputer à l'intimée la responsabilité des troubles de santé dont a souffert l'appelant, accessoirement en pleine période Covid qui a notoirement impacté la santé mentale de nombre de personnes. L'appelant ne présente au surplus pas de grief permettant de retenir que son incapacité de travail aurait été causée par l'intimée d'une autre manière. Il ne l'invoque plus dans son appel.

E. 3.4.3

Cela dit, l'appelant invoque en appel qu'il aurait fait valoir de bonne foi des prétentions, qui auraient été le motif pour l'intimée de le licencier. L'appelant revient sur l'historique des relations contractuelles. Cela étant il invoque finalement que les prétentions, qui auraient selon lui motivé le congé, étaient celles qu'il avait « formalisées » par écrit avec l'aide de son ancien partenaire enregistré, puis de son précédent conseil (appel, p. 9), notamment dans le courrier du 6 août 2021 de son ancien conseil (appel, p. 13). Or comme on le verra, le partenaire enregistré de l'appelant n'a pas formulé de prétentions compréhensibles, demandant uniquement une résolution des rapports de travail. Quant à son ancien conseil, il a requis par courrier de son premier conseil du 6 août 2021 le paiement d'un montant, également pour mettre fin aux rapports de travail. Il n'y avait par conséquent pas d'autres prétentions, notamment formulées en vue de la poursuite des rapports contractuels. La question de la bonne foi de l'appelant dans l'émission des prétentions précitées peut ici souffrir de rester ouverte. En effet, tout d'abord le seul fait qu'un employé formule des prétentions ne saurait conduire à admettre de facto que toute résiliation qui s'ensuivrait serait fondée sur elles et partant abusive. Il convient au contraire de déterminer le réel motif du congé. Il n'est ensuite pas suivable de soutenir que le congé ne serait pas fondé sur l'absence de trois mois de l'appelant au motif que l'intimée n'aurait pas allégué quelles seraient les « conséquences négatives » pour elle de l'absence de l'appelant. Il est en effet

clair que l'absence d'un employé est un problème pour une entreprise, sauf à croire qu'il était inutile pour elle, ce qui ne va clairement pas dans le sens de l'appelant qui soutient qu'il faisait énormément de choses au sein de l'intimée. Il est ainsi clair que l'intimée avait intérêt à pouvoir mettre fin aux rapports de travail de l'appelant, une fois la période de protection donnée, ce afin de pouvoir se réorganiser en conséquence. Ensuite, alors que l'appelant alléguait être en incapacité de travail, son ancien partenaire enregistré, écrivant agir pour lui (ce que l'appelant admet, cf. appel, p. 9), déclarait dès le 23 juillet 2021, sans aucunement le motiver, vouloir trouver « un accord extrajudiciaire concernant la fin des rapports de travail ». Ce faisant, l'appelant manifestait clairement n'avoir aucune envie, ni intention de revenir travailler pour l'intimée. Cela était encore rappelé dans le courriel du 27 juillet 2021 de l'ancien partenaire enregistré de l'appelant, celui-ci ne formulant par ailleurs aucune explication sur les fondements d'un tel accord, malgré la demande de l'intimée. La volonté de l'appelant de mettre fin aux rapports de travail était encore formulée dans le courriel du 2 août 2021. Elle n'était pas différente dans la missive de son ancien conseil du 6 août 2021, qui réclamait également un montant global pour « convenir de la fin des rapports de travail ». Dans ces conditions, on ne saurait suivre l'appelant lorsqu'il soutient qu'il n'y aurait eu « qu'un simple email de son ex-mari », ni qu'il était « impératif pour lui qu'il y ait un changement dans ces conditions de travail pour permettre d'abord son retour au travail » (appel, p. 9). En effet, malgré les nombreuses missives envoyées à son employeur, l'appelant n'a, dès fin juillet 2021, demandé aucune adaptation de son contrat de travail ou de ses conditions de travail. Il a au contraire très clairement indiqué vouloir la fin des rapports de travail. Il est ainsi clair que l'appelant n'avait aucune motivation ni volonté de retourner au travail. Seul son départ, négocié, l'intéressait. Au vu de ces éléments, on doit constater que l'intimée a bien mis fin aux rapports de travail de l'appelant, car celui-ci était au bout de sa période de protection, et non car il avait émis des prétentions financières une fois en arrêt maladie. Un tel lien entre celles-ci et le congé n'est simplement pas établi. Les prétentions que l'appelant dit avoir formulées avant son arrêt maladie n'ont quant à elles pas donné lieu à un licenciement de sorte qu'on ne saurait retenir qu'elles auraient pu être le motif du licenciement donné en septembre 2021, l'appelant alléguant au demeurant lui-même que c'est celles formulées ensuite de son arrêt maladie qui auraient justifié le licenciement. Au vu de l'attitude de l'appelant dont il apparaît qu'il entendait résilier les rapports de travail avec l'intimée, il est au surplus clair que celle-ci avait intérêt à pouvoir mettre fin aux rapports de travail, une fois la période de protection échu, ce afin de pouvoir se réorganiser durablement. Dans ces conditions, on doit retenir que ce n'est pas les prétentions formulées par l'appelant, mais son absence de longue durée, à laquelle s'ajoutait à titre superfétatoire sa volonté manifestée de ne pas revenir retravailler pour l'intimée, qui a été le réel motif de le licencier. Le congé n'est partant pas abusif et les griefs à cet égard de l'appelant doivent être rejetés, comme sa prétention en versement d'une indemnité pour congé abusif.

E. 3.5

Au demeurant, au vu de la volonté clairement manifestée par l'appelant avant le congé de quitter l'intimée et de l'absence totale de manifestation de l'appelant après le congé qu'il aurait voulu un jour reprendre son service pour l'intimée, on ne saurait retenir qu'après son licenciement il aurait eu d'une quelconque manière la volonté de retourner travailler pour elle. Son opposition doit ainsi être considérée comme ne portant que sur les motifs du congé, sans volonté de reprendre les rapports professionnels. Partant et conformément à la jurisprudence précitée (cf. supra consid. 3.1.5), on doit considérer que l'appelant n'a pas

valablement fait opposition au congé par écrit auprès de l'intimée au sens de l'art. 336b al. 1 CO. Dans ces conditions, le rejet de ses prétentions pour licenciement abusif, seul encore contesté en appel, se justifiait pour ce second motif.

E. 4

Vu ce qui précède, l'appel, manifestement mal fondé, doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 in fine CPC et le jugement attaqué confirmé. Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 665 fr. (art. 62 et 67 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), sont mis à la charge de l'appelant qui succombe (art. 106 al. 1 CPC) et qui en a déjà fait l'avance (art. 98 al. 2 let. d CPC). Il n'y a pas lieu d'allouer des dépens de deuxième instance, l'intimée n'ayant pas été invitée à procéder.

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