

VD_GERICHTE P311.047568 vom 7. Mai 2013

VD Tribunal cantonal, 2013-05-07, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P311.047568

FR: VD_GERICHTE P311.047568 du 7 mai 2013

IT: VD_GERICHTE P311.047568 del 7 maggio 2013

Erwägungen

E. 3

L'appelante s'en prend tout d'abord aux faits retenus par les premiers juges, qu'elle conteste essentiellement sur deux points. Elle relève en premier lieu que la ligne avec la Banque V. _____ n'a pas été coupée en novembre 2010 mais bien avant, en 2009, ainsi que cela résulterait des pièces 7A et 7B produites en première instance. Par ailleurs, dans une argumentation quelque peu obscure, l'appelante reproche aux premiers juges d'avoir retenu que les problèmes survenus avec la [...] lui étaient imputables alors qu'il résulterait de la pièce 9 que Q. _____ en était le seul responsable. Dans le cadre du large pouvoir d'examen de la Cour de céans, l'état de fait du litige est vérifié au travers des pièces au dossier, des témoignages, ainsi qu'au regard des allégations des parties. Contrairement à ce que soutient l'appelante, le jugement de première instance a retenu les faits pertinents sur la base des preuves administrées, de sorte que les griefs formulés à cet égard se révèlent infondés. La Cour de céans étant libre de revoir entièrement les faits, il a été tenu compte des critiques formulées et certaines précisions, respectivement corrections, ont pu être apportées à l'état de fait, en particulier s'agissant de la perte du mandat de la Banque V. _____. En ce qui concerne en revanche les problèmes survenus avec [...], la pièce 9, qui est un extrait de conversations professionnelles des courtiers de C. _____ SA relevées du 19 au 29 novembre 2010, lesquelles sont en grande partie codées et abrégées, n'est pas suffisamment probante pour établir les faits que l'appelante entend en déduire. Quoi qu'il en soit, ces faits ne sont pas déterminants pour l'issue du litige, comme on le verra sous considérants 4 et suivants ci-après.

- 14 -

E. 4

a) Dans un premier moyen, l'appelante fait valoir que, contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges, son licenciement n'était pas justifié par des motifs d'ordre économique car la situation financière de l'employeur n'était pas aussi mauvaise qu'il le prétendait. Elle relève à cet égard que, si T. _____ a dit que le département des marchés émergents était déficitaire depuis toujours, Q. _____ a relevé pour sa part que les objectifs avaient été atteints pour les deux premières années, les problèmes intervenant plutôt durant la troisième année, avec la perte définitive du mandat de la Banque V. _____. A supposer que la situation financière fût véritablement mauvaise, il n'est pas compréhensible que l'employeur ait préféré licencier son employée au lieu de revoir ses conditions de rémunération, comme il s'était réservé la possibilité de le faire par contrat. De plus, l'appelante se plaint du fait que son licenciement ait été assorti d'une libération immédiate de l'obligation de travailler, alors que ses collègues ont pu continuer de travailler au sein du département. Elle en déduit que, contrairement à ce qu'elle soutient, l'intimée n'a jamais prévu de licencier ni Q. _____ ni P. _____ mais a choisi de la congédier elle

uniquement et de manière arbitraire. Enfin, l'appelante souligne que la perte du mandat de la Banque V. _____ est entièrement imputable à Q. _____ qui, lui, n'a pas été licencié. Si elle a tenté de récupérer des commissions que son collègue précité avait fait perdre à ce département, lui reprocher le "harcèlement" dont elle aurait fait preuve à cet effet auprès des responsables de Londres pour justifier son licenciement serait constitutif d'un congé-représailles. Le caractère abusif du licenciement résulterait également des circonstances dans lesquelles celui-ci a été signifié. b) aa) Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de résiliation prévaut, de sorte que, pour

- 15 - être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO; ATF 132 III 115 c. 2.1, JT 2006 I 152; ATF 131 III 535 c. 4.1; ATF 130 III 699 c. 4.1). L'art. 336 CO énonce divers cas dans lesquels le congé est considéré comme abusif. En particulier, le congé est abusif parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi de prétentions résultant du contrat de travail (al. 1 let. d). Cette disposition vise le congé-représailles et tend en particulier à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le salarié d'avoir fait valoir des prétentions auprès de son employeur en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis (TF 4C.50/2005 du 16 juin 2005 c. 3.1; TF 4C.262/2003 du 4 novembre 2003 c. 3.1). S'il n'est pas nécessaire que les prétentions émises par le travailleur aient été seules à l'origine de la résiliation, il doit s'agir néanmoins du motif déterminant. En d'autres termes, ce motif doit avoir essentiellement influencé la décision de l'employeur de licencier; il faut ainsi un rapport de causalité entre les prétentions émises et le congé signifié au salarié (SJ 1993 p. 360 c. 3a). L'énumération visée par l'art. 336 CO, qui concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit et en aménage les conséquences juridiques pour le contrat de travail, n'est toutefois pas exhaustive. La jurisprudence admet en effet d'autres situations constitutives d'un tel abus, lesquelles doivent toutefois comporter une gravité comparable aux cas expressément mentionnés à l'art. 336 CO (TF 4C.174/2004 du 5 août 2004 c. 2.1 et les réf.). Le caractère abusif d'une résiliation peut découler non seulement de ses motifs, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit (ATF 125 III 70 c. 2b). Même lorsqu'elle résilie un contrat de manière légitime, la partie doit exercer son droit avec des égards et s'abstenir de tout comportement biaisé ou trompeur. L'appréciation du caractère abusif d'un licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances de l'espèce (ATF 132 III 115 c. 2.1 à 2.5, JT 2006 I 152; ATF 131 III 535 c. 4.2, JT 2006 I 194). Pour dire

- 16 - si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (TF 4C.282/2006 du 1er mars 2007 c. 4.3) bb) Conformément à l'art. 8 CC (Code civil 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. En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y 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 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 c. 4.1). c) En l'espèce, les griefs formulés par l'appelante pour démontrer le caractère abusif de son congé sont mal fondés. A l'époque où la décision de fermer le département a été prise, Q. _____ a réactivé un contact, le 2 février 2011, afin d'être réengagé par une autre société. Quant à P. _____, il a terminé son engagement au service de l'intimée à fin mars 2011 car il a été engagé par une autre entreprise. Ainsi, quoi que tente de démontrer l'appelante, l'employeur n'a pas choisi arbitrairement de la licencier elle uniquement, à l'exclusion des autres membres du département; il n'avait pas à licencier ces derniers puisqu'ils avaient déjà été engagés ailleurs. De même, s'il a libéré l'appelante de son obligation de travailler, c'est pour lui permettre de se consacrer pleinement à ses recherches d'emploi, ce qu'il n'avait pas besoin de faire ni pour Q. _____ ni pour P. _____, dès lors que ceux-ci avaient déjà retrouvé un emploi. Sous cet angle, le licenciement de l'appelante ne revêt aucun caractère abusif. Par ailleurs, s'il est établi que l'appelante a tenté de récupérer une partie des commissions réalisées sur les opérations relatives à la

- 17 - Banque V. _____, qui avaient été encaissées par C. (UK) _____ Ltd, et qu'il lui a été reproché de se montrer harcelante à cet égard, il n'est nullement établi que son licenciement serait la conséquence directe de son attitude. On relève à cet égard que le courriel adressé par G. _____ à l'appelante date du 26 octobre 2010 et que le licenciement lui a été signifié plus de deux mois plus tard. C'est ainsi en vain que l'appelante essaie de démontrer qu'elle aurait été victime d'un congé-représailles. Il résulte bien plutôt de l'instruction que le congé se justifiait pleinement pour des motifs d'ordre économique. En effet, le département des marchés émergents, dont faisait partie l'appelante, était déficitaire. La performance de ce département faisait apparaître un ratio négatif entre le total des commissions rentrées par les courtiers, sous déduction des marges et des salaires versés, et les frais de fonctionnement. Des pertes de l'ordre de 70'000 fr. sur les quatre derniers mois de 2008, de 174'000 fr. en 2009 et de 653'000 fr. en 2010 ont été enregistrées. L'appelante n'apporte aucun élément susceptible de remettre en cause ces chiffres ou le fait que le département générait des pertes. En particulier, les déclarations de Q. _____, selon lesquelles les résultats auraient été selon lui atteints pour les deux premières années, sont contredites tant par la pièce 107 (tableau des pertes et profits du département des marchés émergents pour les années 2009 et 2010), que par les déclarations de T. _____ et celles de Z. _____ qui a dit avoir constaté, depuis février 2009, que les résultats allaient décroissant. Il importe peu, en l'occurrence, que la perte du mandat de la Banque V. _____ ait grandement contribué à péjorer le résultat déficitaire du département. Il n'en demeure pas moins que l'activité de ce département n'était pas rentable et que les pertes s'accroissaient. D'ailleurs, à supposer que le département ait généré du profit, on ne comprendrait pas pourquoi il a cessé toute activité à partir de fin février – début mars 2011 pour être définitivement fermé dès le 1er septembre 2011. Au vu de ce qui précède, la Cour de céans partage l'avis des premiers juges, selon lequel c'est essentiellement et avant tout pour des motifs d'ordre économique que l'appelante a été licenciée. C'est dès lors à

- 18 - bon droit que les premiers juges ont nié tout caractère abusif au congé ainsi signifié.

E. 5

a) Dans un second moyen, l'appelante se prévaut de la clause prévue dans son contrat du 18 septembre 2008, selon laquelle l'intimée se serait engagée à lui garantir un emploi à Londres pour le cas où la société décidait de transférer dans cette ville le département des

marchés émergents pendant la période contractuelle. L'appelante soutient que cette clause doit être considérée comme une promesse de porte-fort au sens de l'art. 111 CO. Dès lors que le département dont elle faisait partie a été transféré à Londres, l'intimée aurait dû lui proposer un emploi auprès de C. (UK)_____ Ltd. L'intimée se serait ainsi rendue coupable d'une violation contractuelle dont l'appelante entend obtenir réparation. b) Aux termes de l'art. 111 CO, celui qui promet à autrui le fait d'un tiers, est tenu à des dommages-intérêts pour cause d'inexécution de la part de ce tiers. Par la promesse de porte-fort, le débiteur (promettant, porte-fort), promet en son nom, pour son compte et à ses risques au créancier (bénéficiaire) le fait d'autrui (le tiers). La prestation est le comportement que le créancier peut exiger du débiteur conformément à une obligation; le fait est tout comportement futur, actif ou passif, de fait ou de droit, prestation ou autre. Le tiers n'est par conséquent pas nécessairement obligé envers le créancier. Il peut être inconnu des parties, voire non individualisé au moment de la promesse (Tevini, Commentaire Romand CO I, 2e éd., 2012, n. 1 ad art. 111 CO, p. 864). La norme couvre les situations les plus disparates. Ainsi, on est en présence d'une promesse de porte-fort lorsqu'un employeur promet à son employé qu'un tiers lui versera des prestations de préretraite (ATF 131 III 606) ou qu'une société-mère promet aux clients potentiels de sa filiale qu'elle assurera les engagements de cette dernière (ATF 120 II 331; Tevini, op. cit., n. 5 ad art. 111 CO). Sauf convention contraire, le promettant n'est pas tenu de réaliser le fait promis. Son obligation consiste à réparer le dommage que le bénéficiaire subit du fait que le tiers n'a pas eu un comportement conforme à la promesse. Le dommage à réparer consiste

- 19 - dans la différence entre la situation patrimoniale du bénéficiaire telle qu'elle est, et telle qu'elle serait si le tiers avait eu le comportement promis (Tevini, op. cit., n. 12 ad art. 111 CO). c) En l'espèce, le deuxième contrat signé par les parties le 18 septembre 2008 comporte une clause selon laquelle pour le cas où il décidait de transférer le département des marchés émergents à Londres pendant la durée du contrat de travail, l'employeur devait offrir à l'employée un emploi similaire dans les bureaux de Londres, en cas de nécessité raisonnable. A supposer que cette clause constitue effectivement une promesse de porte-fort, par laquelle l'intimée se serait engagée à offrir à l'appelante un emploi dans la société londonienne C. (UK)_____ Ltd, force est de constater que la condition à laquelle cette promesse est soumise, savoir le transfert à Londres du département des marchés émergents pendant la période contractuelle, n'est pas réalisée. Il résulte en effet de l'instruction que ce département n'a plus eu d'activité à compter de fin février - début mars 2011 et qu'il a finalement été fermé au 1er septembre 2011. Q._____ et P._____ qui travaillaient avec l'appelante au sein du même département, ont quitté l'intimée à fin mars 2011 et n'ont pas rejoint la société londonienne. Si les activités de ce département ont été poursuivies, dès le 1er septembre 2011, au sein d'un autre département de la société C. (UK)_____ Ltd déjà existant, aucun nouveau département n'a été ouvert exigeant l'engagement de personnel supplémentaire. Comme l'a relevé le Tribunal des baux, les effectifs au sein de l'intimée ont été réduits de près de 20 % depuis le départ de l'appelante, tandis que la réduction du personnel au sein de la filiale londonienne aurait été encore plus importante. Dans ces conditions, la Cour de céans ne peut que constater que le département dans lequel travaillait l'appelante n'a pas été transféré mais a été fermé car il était déficitaire, de sorte que la condition pour que l'appelante puisse prétendre obtenir un poste dans la filiale de Londres n'est pas réalisée. Au demeurant, à supposer même que l'on doive considérer que le département de Lausanne a été transféré à Londres, force serait de constater que ce transfert est intervenu après la fin des rapports de

- 20 - travail, soit le 1er septembre 2011. Par conséquent, l'appelante ne saurait rien tirer de la clause invoquée.

E. 6

a) L'appelante estime par ailleurs avoir été victime d'une violation de l'art. 3 LEg tant dans le cadre de l'aménagement des rapports de travail qu'au moment de la résiliation. Sans se plaindre d'une discrimination salariale, l'appelante relève qu'elle et Q._____ ont tous deux cherché à récupérer depuis la société londonienne la moitié de la commission réalisée sur les opérations pour la Banque V._____ car cette commission manquait dans le résultat final du département. Or, en reprochant uniquement à l'appelante de "harceler" les responsables du département de Londres et en exemptant de tout reproche Q._____, qui était pourtant à l'origine de la perte du mandat, et en offrant de surcroît à ce dernier un voyage professionnel en Afrique du Sud, l'employeur se serait rendu coupable d'une discrimination envers l'appelante. En outre, l'appelante a été la seule à avoir été licenciée, Q._____ n'ayant jamais été menacé de licenciement. L'appelante soutient que les premiers juges auraient dû, à tout le moins, constater l'existence d'une vraisemblance de discrimination et inviter l'intimée à apporter la preuve libératoire de l'absence de discrimination. b) L'art. 3 LEg interdit toute discrimination fondée sur le sexe dans le domaine de l'emploi. L'interdiction porte non seulement sur les inégalités salariales, mais également sur tous les aspects du rapport de travail, y compris l'accès à l'emploi et le licenciement. Ainsi, aux termes de l'art. 3 LEg, il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse (al. 1). L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail (al. 2).

- 21 - Selon l'art. 6 LEg, l'existence d'une discrimination est présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable. Cet allègement du fardeau ne s'applique qu'aux situations exhaustivement énumérées, dont, notamment, l'attribution des tâches, l'aménagement des conditions de travail et la résiliation des rapports de travail, la présomption valant également sur le caractère éventuellement abusif de la résiliation (Wyler, Droit du travail, 2e éd., 2008, pp. 723-724). c) En l'espèce, il ne résulte d'aucun élément au dossier que l'appelante aurait été victime d'une quelconque discrimination en raison du fait qu'elle est une femme. En particulier, on ne voit pas en quoi le courriel que lui a envoyé G._____ le 26 octobre 2010 pour la prier d'arrêter de harceler les responsables de Londres au sujet de la commission de la Banque V._____ serait la manifestation d'une telle discrimination. Par ailleurs, si Q._____ a été choisi à la place de l'appelante pour effectuer un voyage professionnel en Afrique du Sud, c'est parce qu'il était le responsable du département d'une part, dont il était le courtier le plus performant d'autre part, et non pas parce qu'il est un homme. Enfin, si l'intimée n'a pas dû résilier le contrat de Q._____ c'est parce que celui-ci a retrouvé un nouvel emploi, de sorte qu'il a pu quitter l'intimée de son propre gré à la fin mars 2011. Dans ces circonstances, c'est à bon droit que les premiers juges n'ont constaté aucune discrimination fondée sur le sexe, celle-ci n'étant pas même rendue vraisemblable.

E. 7

a) L'appelante se plaint enfin de ce qu'elle aurait été victime de harcèlement sexuel au sens de l'art. 4 LEg et de ce que l'employeur n'aurait rien fait pour remédier à la situation, en particulier au fait que l'appelante travaillait dans un milieu qui lui était devenu hostile. b) Selon l'art. 4 LEg, par comportement discriminatoire, on entend tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de

- 22 - proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle. Les remarques sexistes et les commentaires grossiers ou embarrassants rentrent dans la définition du harcèlement sexuel (ATF 126 III 395 c. 7 let. b/bb). Selon l'art. 5 al. 3 Leg, lorsque la discrimination porte sur un cas de harcèlement sexuel, le tribunal peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité, à moins que l'employeur ne prouve qu'il a pris les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut raisonnablement exiger de lui pour prévenir ces actes ou y mettre fin. Si l'employeur prouve qu'il a rempli son devoir de diligence, il ne peut être condamné au versement de cette indemnité (ATF 126 III 395 c. 7 let. b/cc). Le harcèlement sexuel n'est pas compris dans les situations qui bénéficient de l'allègement du fardeau de la preuve (art. 6 LEg), de sorte que le travailleur doit prouver cette atteinte conformément à l'art. 8 CC. c) En l'espèce, il est établi que l'atmosphère au sein du département était tendue et que Q._____ parlait parfois de l'appelante en des termes sexistes et obscènes. Toutefois, aucun élément du dossier ne permet de retenir que l'appelante aurait rapporté cette situation ou qu'elle se serait plainte de harcèlement sexuel de la part de son collègue auprès de son employeur. D'ailleurs, l'appelante n'a fait valoir aucune prétention tirée d'un harcèlement sexuel que ce soit dans sa lettre d'opposition au congé du 18 janvier 2011 ou dans sa demande en justice du 8 décembre 2011. A défaut d'avoir été informé de la situation, l'employeur ne saurait se voir reprocher de ne pas avoir pris les dispositions appropriées pour mettre un terme au harcèlement et d'avoir ainsi violé son devoir de diligence, de sorte qu'il ne doit aucune indemnité de ce chef.

- 23 -

E. 8

Au vu de ce qui précède, l'appel doit être rejeté dans la procédure de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement entrepris confirmé. L'appel étant dénué de chances de succès, la requête d'assistance judiciaire sera rejetée (art. 117 let. b CPC). Il n'est pas perçu de frais judiciaires, s'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC). L'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer, il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens.

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