

## **VD\_GERICHTE P315.037381 vom 10. Februar 2017**

VD Tribunal cantonal, 2017-02-10, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_P315.037381](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P315.037381)

FR: VD\_GERICHTE P315.037381 du 10 février 2017

IT: VD\_GERICHTE P315.037381 del 10 febbraio 2017

### **Erwägungen**

#### **E. 8**

décembre 2015 consid. 1.2). 2. L'appel peut être formé pour violation du droit ou 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 l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Jeandin, CPC commenté, 2011, nn. 2 ss et 6 ad art. 310 CPC). 3.

- 17 - 3.1 L'appelante conteste que le congé litigieux soit abusif au sens des art. 336 al. 1 let. d et al. 2 let. a CO. Elle soutient que l'intimé aurait été licencié en raison de son comportement inapproprié, dont notamment son départ précipité lors de la réunion du 16 juin 2014. Elle reproche aux premiers juges d'avoir retenu que le congé avait été donné parce que l'intimé avait manifesté, en sa qualité de représentant des travailleurs, son insatisfaction et sa contrariété à l'annonce du nouveau règlement d'entreprise imposé brutalement sans discussion préalable, et qu'il était à la suite de mois de tension en lien avec l'affaire de harcèlement. Selon elle, la question de la mise en œuvre d'un règlement d'entreprise ne ferait pas partie de l'objet du litige et ne serait qu'une excuse inventée par l'intimé pour tenter de justifier son comportement inadmissible. L'attitude inappropriée de l'intimé serait établie par pièces et témoins, dont l'autorité de première instance n'aurait pas tenu compte. 3.2 3.2.1 La résiliation ordinaire du contrat de travail est abusive lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées de façon non exhaustive à l'art. 336 CO. Est notamment abusif le congé donné parce que l'autre partie a fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. d CO). L'art. 336 al. 1 let. d CO suppose la réunion de quatre conditions (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3e éd., Berne 2014, pp. 637 ss) : 1° L'émission préalable de prétentions par la partie qui s'est vu notifier le congé. 2° L'existence de prétentions résultant du contrat de travail, qui doit être comprise largement. Elles peuvent être de nature diverse. La jurisprudence admet notamment que formule de telles prétentions le travailleur qui charge un syndicat de défendre ses intérêts à l'encontre de l'employeur. De manière générale, le congé est abusif lorsqu'il est signifié

- 18 - au travailleur parce qu'il s'est plaint, de bonne foi, d'une violation du droit au respect de sa personnalité. 3° La bonne foi de la partie qui émet de telles prétentions. L'exigence relative à la bonne foi de la partie qui émet des prétentions comporte un double aspect, protégeant à la fois l'employeur et le travailleur. D'une part, la réclamation ne doit pas être chicanière, ni téméraire, car la protection ne doit pas s'étendre au travailleur qui cherche à bloquer une résiliation en soi admissible, en formulant des prétentions chicanières, téméraires ou injustifiées ; d'autre part, la prétention exercée ne doit pas nécessairement être fondée en droit puisqu'il suffit que le travailleur soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'elle

l'est. La bonne foi est en principe présumée (art. 3 al. 1 CC). 4° Un lien de causalité entre la formulation de la prétention et la résiliation. S'il n'est pas nécessaire que les prétentions émises par le travailleurs aient été seules à l'origine de la résiliation, elles doivent néanmoins avoir essentiellement influencé la décision de l'employeur de licencier. 3.2.2 Est également abusif le congé donné par l'employeur en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale (art. 336 al. 2 let. a CO) ainsi que le congé donné pendant que le travailleur, représentant élu des travailleurs, est membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise et que l'employeur ne peut prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation (art. 336 al. 2 let. b CO). Le cas visé par la lettre a de cette disposition s'étend à l'exercice d'une activité syndicale licite. Pour être abusif, il faut que le congé ait été donné parce que le travailleur est syndiqué (TF 4A\_485/2015 du 15 février 2016, consid. 3.1).

- 19 - La protection de l'art. 336 al. 2 let. b CO concerne en particulier les représentants des travailleurs, membres de la représentation, élus conformément aux art. 5 à 7 LPart (Loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises du 17 décembre 1993 ; RS 822.14). 3.3 En l'espèce, il résulte des déclarations de [...], responsable technique, de [...], chef technique, et de R.\_\_\_\_\_, responsable administrative, qu'il est arrivé à l'intimé de remettre en cause les instructions de ses supérieurs et de refuser certaines mises en place de patients pour des questions d'horaire, qu'une altercation a eu lieu entre lui et un autre employé, qu'il a à une reprise été agressif sur la route et qu'il n'était plus forcément évident de discuter avec lui pendant la période de crise liée à l'affaire de harcèlement, mais qu'il faisait son travail et était professionnel. Ses supérieurs se sont en outre à deux reprises plaints de son comportement. Par courrier électronique du 18 février 2014, V.\_\_\_\_\_ a signalé à U.\_\_\_\_\_ que l'intimé avait réglé le volume de l'autoradio d'un véhicule d'entreprise trop fort et qu'il avait lancé un regard « défigurant et menaçant » à l'ancien directeur. Par courriel du 25 mars 2014, P.\_\_\_\_\_ a également reproché à l'intimé de discuter ou donner son avis sur les mesures décidées par ses supérieurs hiérarchiques. On ne sait cependant rien des circonstances dans lesquelles ont eu lieu l'altercation avec un autre employé ni l'incident sur la route, de sorte que l'appelante ne saurait les invoquer sans autre pour justifier le licenciement de l'intimé. S'agissant de l'attitude contestataire de l'intimé et du refus de certaines mises en place de patients, ces événements ont eu lieu alors qu'une atmosphère tendue régnait au sein de l'entreprise, étant rappelé qu'U.\_\_\_\_\_ a dû intervenir pour défendre les intérêts de l'intimé, membre de la délégation du personnel, qui subissait des pressions de la part de la hiérarchie. Par ailleurs, O.\_\_\_\_\_, directrice de l'appelante, a déclaré qu'elle n'avait pas rencontré de problèmes avec l'intimé depuis son entrée en fonction, le 12 mai 2014, jusqu'à la séance du 16 juin 2014.

- 20 - S'agissant de cette séance, O.\_\_\_\_\_ a expliqué que l'intimé avait réagi de façon assez agressive à la suite de l'annonce de la mise en place d'un règlement interne et de la distribution de celui-ci, en demandant si ledit règlement avait été soumis à Y.\_\_\_\_\_, ce à quoi elle avait répondu qu'une copie avait été envoyée au syndicat, auquel il n'appartenait cependant pas d'en décider le contenu. Ainsi, contrairement à ce que soutient l'appelante, la question de l'introduction du règlement d'entreprise a bien été un élément déclencheur, du point de vue même de la directrice de la société. L'intimé était très impliqué dans la gestion du cas de harcèlement sexuel. Il est établi qu'il était membre de la délégation du personnel

constituée à la suite du harcèlement dont ont été victimes certains employés de l'appelante, qu'il était membre du groupe what's app créé par U.\_\_\_\_\_ en raison de cette affaire et qu'il était présent aux réunions tenues en présence de la direction et d'Y.\_\_\_\_\_.

Entendu en qualité de témoin, U.\_\_\_\_\_ a notamment déclaré que c'était le membre de la délégation qui s'était mis le plus en avant, se faisant le porte-parole des victimes, qui avaient de la difficulté à en parler. Ainsi, l'intimé a réagi à l'instauration non annoncée d'un règlement, imposé abruptement, après quatre mois pendant lesquels il a assumé, en plus de son travail, un rôle important dans la défense des intérêts de ses collègues harcelés et subi des pressions de la part de sa hiérarchie. C'est après la réponse de la directrice, sous forme de fin de non-recevoir, que l'intimé a quitté la séance. Le fait qu'il ait déclaré avoir fait ses heures, plutôt que d'avoir expressément expliqué que son départ était lié à l'imposition d'un nouveau règlement non négocié avec le personnel et/ou Y.\_\_\_\_\_, ne change rien au fait qu'il y a un lien direct entre cette annonce et son attitude, manifestation de total désaccord relatif au processus unilatéral d'élaboration du règlement. Dans ces conditions, on ne saurait retenir la thèse de l'appelante, selon laquelle le désaccord avec le règlement serait une excuse inventée par l'intimé pour justifier son comportement. C'est au contraire si celui-ci n'avait pas manifesté son désaccord lors de la distribution du règlement et n'en avait fait état qu'ensuite, en procédure, qu'on pourrait alors douter des motifs pour lesquels il a quitté la réunion.

- 21 - On relèvera au demeurant le message rédigé par l'intimé pendant la séance du 16 juin 2014 sur le groupe « what's app » créé par U.\_\_\_\_\_, demandant s'il était normal que la nouvelle directrice distribue un règlement non validé par le syndicat. Il était donc bel et bien choqué par le procédé utilisé. L'appelante affirme que le règlement aurait été élaboré et discuté avec Y.\_\_\_\_\_. Aucun élément au dossier ne permet d'établir cette allégation. Lors de la séance de conciliation du 11 mars 2014, il est vrai que l'instauration d'un règlement d'entreprise a été évoquée, de même que la possibilité de le soumettre à Y.\_\_\_\_\_, mais il ne résulte pas de l'état de fait que ce règlement aurait effectivement été discuté avec le personnel ou le syndicat. L'appelante soutient enfin que l'intimé aurait quitté la séance du 16 juin 2014 une heure après l'annonce de la mise en œuvre du nouveau règlement d'entreprise, lorsque la partie technique de la réunion avait commencé, ce qui démontrerait qu'il aurait agi de la sorte par pure provocation. Tant [...] que [...] ont estimé que l'attitude de l'intimé était inadmissible. Leur ressenti à ce propos est cependant insuffisant pour admettre que celui-ci aurait agi de manière inappropriée, d'autant plus au regard des tensions existant au sein de l'entreprise à cette période. En tenant tête à sa hiérarchie concernant la mise en œuvre d'un règlement qui aurait selon lui du être préalablement soumis à Y.\_\_\_\_\_, l'intimé a émis des revendications à caractère syndical. On ne saurait considérer qu'il ait agi par pure provocation. Compte tenu de ce qui précède, la cours de céans retient, avec les premiers juges, que le licenciement de l'intimé trouve sa source dans le fait qu'il a continué à défendre les droits des autres collaborateurs de l'entreprise face à la direction, dans la continuité de son engagement pris dans le cadre de la grave crise interne ayant nécessité l'intervention appuyée d'Y.\_\_\_\_\_, mais cette fois en lien avec le nouveau règlement d'entreprise.

- 22 - Les conditions de l'art. 336 al. 1 let. d CO sont ainsi réalisées : en manifestant son mécontentement à l'annonce brutale de la mise en œuvre du nouveau règlement d'entreprise, l'intimé a émis une prétention découlant du contrat de travail. Les circonstances ne permettant en outre pas de douter de sa bonne foi, le congé litigieux doit

être considéré comme abusif au sens de l'art. 336 al. 1 let. d CO. Par ailleurs, le congé litigieux s'apparente aux hypothèses visées par l'art. 336 al. 2 let. a et let. b CO. L'intimé a été licencié parce qu'il était selon lui inadmissible que le nouveau règlement d'entreprise n'ait pas été soumis à Y. \_\_\_\_\_, sans qu'il soit cependant établi qu'il était formellement membre de ce syndicat (cf. art. 336 al. 2 let. a CO). S'agissant du cas décrit à l'art. 336 al. 2 let. b CO, l'intimé a eu un rôle actif en qualité de membre d'une délégation du personnel, sans qu'il soit clairement établi si cette commission existait encore lorsque l'intimé a été licencié, puisque l'affaire de harcèlement sexuel pour laquelle elle avait été constituée était alors réglée. Le congé litigieux ne remplit ainsi pas strictement les conditions des dispositions susmentionnées. La liste de l'art. 336 CO n'étant cependant pas exhaustive, il faut considérer que le licenciement de l'intimé, très proche des deux situations envisagées par le législateur comme étant abusives, est clairement contraire à l'art. 336 CO. Au vu de ce qui précède, la question, soulevée par l'appelante, de savoir si la commission du personnel a été élue conformément aux art. 5 à 7 LPart, peut être laissée ouverte. 4. 4.1 Aux termes de l'art. 336a al. 1 et 2 CO, la partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité qui ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. 4.2 Le montant de 19'600 fr. alloué par les premiers juges à titre d'indemnité n'est pas critiqué par l'appelante et peut être confirmé.

- 23 - 5. En définitive, l'appel doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement attaqué confirmé. Il ne sera pas perçu de frais judiciaires, s'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC). Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens de deuxième instance, 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.