

VD_GERICHTE P317.002512 vom 11. April 2018

VD Tribunal cantonal, 2018-04-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P317.002512

FR: VD_GERICHTE P317.002512 du 11 avril 2018

IT: VD_GERICHTE P317.002512 del 11 aprile 2018

Erwägungen

E. 7

Toujours le 23 août 2016, R. _____ Sàrl a adressé à F. _____ un courrier recommandé lui confirmant son licenciement, dont la teneur était la suivante : « Résiliation du contrat de travail avec libération de l'obligation de travailler Cher F. _____, Nous faisons suite à notre entretien du 19 août 2016, en présence de Y. _____, OPS Consultant et S. _____, HR Consultant, durant lequel nous t'avons formulé nos demandes de changements. Durant l'entretien, tu nous as fait part de ton désaccord quant au fond et à la forme de la période probatoire, ainsi que de ton manque de confiance vis-à-vis de ton employeur. Ainsi, après réflexion, nous constatons que tu ne souhaites pas prendre en considération l'opportunité que nous t'offrons de t'améliorer et que la période probatoire ne fait pas de sens. Il est donc préférable pour les deux parties de mettre un terme aux relations de travail qui nous lient.

- 13 - Dès lors, nous te confirmons lors de notre entretien de ce jour que le contrat de travail qui nous lie prendra fin le 30 septembre 2016, respectant ainsi le délai de résiliation contractuel, et nous te libérons de l'obligation de travailler dès aujourd'hui. Durant la libération de l'obligation de travailler, tu percevras ton salaire mensuel comme d'habitude jusqu'au 30 septembre 2016. Le 13ème salaire sera versé conformément aux dispositions du règlement du personnel avec ton dernier salaire. Pendant la libération de l'obligation de travailler, les jours et heures de travail restants sont compensés ou payés comme suit : • 5.71 jours de vacances, sur le solde total de jours de vacances et jours fériés de 15.71 jours au 30 septembre, sont compensés par le biais de la libération de l'obligation de travailler. • Les 10 jours restants du solde de vacances et jours fériés seront payés avec ton dernier salaire. • Les heures de travail en plus, cumulées jusqu'à ce jour, seront payées avec ton dernier salaire. Tous les biens qui sont en ta possession et appartenant à l'entreprise doivent être restitués à ton supérieur avant ton départ. Nous te rappelons que tu es tenu au secret professionnel. Nous te transmettons en annexe le formulaire « Prestation de libre passage », à envoyer à [...], case postale, [...]. Tu reçois également les documents suivants, à nous retourner dûment signés au moyen de l'enveloppe réponse : • Formulaire « Demande de références », sans retour de celui-ci nous considérerons que tu ne souhaites pas que nous transmettions des références. • Information « Assurance indemnité journalière et couverture accident », sans retour de celui-ci nous te considérons informé et nous déchargeons d'une quelconque responsabilité. Ton certificat de travail te parviendra dans les meilleurs délais. Il va de soi que nous restons à ta disposition en cas de question et te prions de recevoir, F. _____, nos meilleures salutations.»

E. 8

Par lettre du 29 août 2016, F. _____ a contesté son congé. Il a précisé par ailleurs qu'il n'était pas d'accord que son solde de vacances au 30 septembre 2016 soit réputé compensé

par moitié avec la libération de son obligation de travailler pendant le délai de congé. Le 9 décembre 2016, R._____Sàrl a répondu à l'intéressé qu'elle acceptait de lui payer intégralement son solde de vacances, de jours fériés et d'heures supplémentaires et lui a joint le décompte y relatif.

- 14 -

E. 9

Après acceptation de ce décompte par F._____, R._____Sàrl s'est acquittée des sommes correspondantes. Elle lui a également remis un certificat de travail, daté du 30 septembre 2016, dont la teneur était la suivante: «Monsieur F._____, né le [...] 1975, a été employé de notre société du 18 novembre 2013 au 30 septembre 2016 en qualité de Market Administrative Assistant. Dans le cadre de cette fonction, Monsieur F._____ était en charge de la gestion administrative pour les collaborateurs des restaurants de la Région de Lausanne et de la Région Bernoise. Il a ainsi pu donner le support relatif à sa fonction aux gérants des neuf restaurants dont il avait la responsabilité. Ses principales activités étaient les suivantes : • Recrutement, de la publication de l'annonce à la rédaction du contrat de travail • Gestion administrative des dossiers du personnel de l'entrée à la sortie du collaborateur • Gestion et actualisation des dossiers dans le système de paie • Saisie et contrôles mensuels des heures de travail, congés et vacances • Etablissement des demandes d'autorisation de travail, renouvellement • Etablissement des attestations pour le chômage • Etablissement des formulaires d'allocations familiales • Tâches administratives générales : correspondance, attestations et certificats de travail, avertissements, courriers relatifs à la fin des relations de travail • Animation des séances d'accueil pour les nouveaux collaborateurs • Etablissement de différents tableaux de bord et diverses statistiques Grâce à ses bonnes connaissances professionnelles, Monsieur F._____ assumait les responsabilités qui lui étaient confiées avec beaucoup d'engagement et de conviction. Organisé et structuré, il a toujours su être attentif aux détails et a fait preuve d'analyse dans son travail. Monsieur F._____ quitte notre société ce jour, libre de tout engagement hormis celui ayant trait au secret professionnel. Nous le remercions pour son travail et lui souhaitons plein succès pour son avenir. »

E. 10

Le 11 octobre 2016, F._____ a déposé auprès du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne une requête de conciliation par laquelle il a conclu au paiement d'un montant de 30'000 francs. Il a précisé par la suite qu'il réclamait également un nouveau certificat de travail.

- 15 - L'audience de conciliation s'est tenue le 24 novembre 2016. Elle s'est soldée par un échec de la tentative de conciliation. Pour rester dans les limites de compétence du Tribunal de prud'hommes, F._____ a réduit sa conclusion en paiement à 29'000 fr., la valeur litigieuse de sa conclusion tendant à la délivrance d'un nouveau certificat de travail ayant été estimée à 1'000 francs. L'autorisation de procéder qui lui a été délivrée à cette occasion décrit l'objet du litige comme il suit : «I.Licenciement abusif. Paiement d'une indemnité d'un montant de CHF 29'000.-, correspondant à presque six mois de salaire. II. Le certificat de travail délivré en septembre 2016 est bien moins élogieux que celui, intermédiaire, qui avait délivré en avril 2015, ce qui provoque le mécontentement du demandeur.»

E. 11

Interpellée lors de l'audience de conciliation, R. _____ Sàrl a reconnu qu'elle avait commis une erreur dans la détermination du délai de congé: elle avait appliqué un délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois, alors que c'est un délai de congé de deux mois pour la fin d'un mois qui était applicable. Le 7 décembre 2016, R. _____ Sàrl a ainsi adressé à F. _____ le courrier suivant : « Fin des rapports de travail Cher F. _____, Comme nous l'avions nous-mêmes spontanément relevé à l'audience de conciliation du 24 novembre dernier, nous t'informons que nous avons recalculé les montants que nous te devons pour les adapter à une fin des rapports de travail au 31 octobre 2016, afin de respecter le délai de congé contractuel de 2 mois pour la fin d'un mois. Dès lors, nous te versons, valeur ce jour, les montants que nous avons évoqués lors de l'audience de conciliation, soit le salaire afférent au mois d'octobre 2016, ainsi que le droit aux vacances, jours fériés et quote-part du 13e salaire y relatifs, soit au total CHF 5'157,80 après déduction des retenues légales et réglementaires habituelles. Tu noteras cependant que ta Caisse de Chômage est directement intervenue auprès de nous par courrier du 2 décembre 2016 (copie jointe en annexe), pour nous informer qu'elle t'avait déjà versé des

- 16 - prestations chômage pour le mois d'octobre 2016 à hauteur de CHF 3'011,70, en nous invitant à bien vouloir lui rembourser ce montant au titre de sa subrogation légale. Par conséquent le montant de CHF 5'157,80 est versé à concurrence de (i) CHF 3'011,70 à ta Caisse de Chômage et (ii) CHF 2'146,10 sur ton compte bancaire. Par ces lignes, nous tenons également à te faire part de notre déception quant au déroulement de l'audience de conciliation précitée et à l'absence de toute entrée en matière de ta part sur une possibilité de discussion, à laquelle nous étions pourtant prêts. Nous concevons volontiers qu'une fin des rapports de travail puisse engendrer des ressentiments divers, mais il nous paraît qu'il doit être possible de surpasser ceux-ci dans un esprit plus constructif. Nous espérons ainsi toujours pouvoir solutionner équitablement et amiablement le différend qui nous oppose actuellement, sans devoir passer par des procédures judiciaires plus ou moins complexes présentant toutes sortes d'incertitudes procédurales sur lesquels le juge conciliateur a essayé de te rendre attentif. Nous avons en particulier suggéré à l'audience, par notre avocat interposé, que tu puisses nous adresser le texte d'un certificat de travail qui pourrait t'agréer, afin que nous examinions de notre côté jusqu'à quel point nous pourrions entrer en matière sur les modifications proposées. A toutes fins utiles, les soussignées se tiennent volontiers personnellement à ta disposition pour un entretien, [...] au [...] et S. _____ au [...]. Dans ce contexte, il pourrait être utile de préalablement recevoir une copie du mémoire et des pièces l'accompagnant que tu avais déposé au Tribunal en vue de l'audience de conciliation, sans toutefois nous en réserver une copie de courtoise (sic). En te souhaitant bonne réception de ces lignes, nous te présentons, cher F. _____, nos meilleures salutations.»

E. 12

a) Par lettre du 9 janvier 2017, F. _____ s'est adressé au Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne pour demander «la continuation de la procédure». Il a indiqué qu'il maintenait ses conclusions tendant à la condamnation de son ancien employeur au versement en sa faveur d'un montant de 29'000 fr., ainsi qu'à la délivrance d'un nouveau certificat de travail. Le 10 mars 2017, le demandeur a déposé une écriture intitulée "requête", dans lequel il a motivé ses conclusions. En substance, il invoque un congé abusif, et plus précisément un congé-représailles au sens de l'art. 336 al. 1 let. d CO. Il soutient avoir été licencié pour s'être plaint d'une violation de ses droits en matière de protection et de respect de sa personnalité.

- 17 - Le 27 mars 2017, le demandeur a déposé une nouvelle écriture intitulée "requête", qui est en fait une version enrichie du document transmis le 10 mars 2017 et qui tient compte notamment d'une expertise herméneutique qu'il a fait faire. Il a précisé que ses conclusions étaient sous suite de frais et dépens «incluant les notes de frais d'avocat ainsi que les coûts de l'expertise produite». b) Dans sa réponse du 30 mai 2017, R. _____ Sàrl a conclu au rejet de la demande, dans la mesure de sa recevabilité. Le demandeur a confirmé ses conclusions dans sa réplique du 23 juillet 2017. c) Le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a tenu audience le 16 août 2017 en présence du demandeur personnellement et de S. _____ pour la défenderesse. Entendu en qualité de témoin, Y. _____ a confirmé que le demandeur avait un problème de communication. Il a précisé que cela s'était manifesté surtout après une année et qu'il l'avait constaté directement. Il avait parlé avec le demandeur de ce problème à plusieurs reprises et lui avait donné des pistes pour s'améliorer. Il n'y avait toutefois pas eu d'amélioration concrète par la suite. Le témoin a relevé que ce problème de communication avait eu une incidence sur le travail du demandeur, qui avait tendance à prendre des décisions sans en référer à sa hiérarchie ou à des collègues qui avaient plus de compétences que lui. Cela avait eu également un impact négatif sur l'ambiance dans le bureau. Il arrivait que le demandeur n'adresse pas la parole à ses deux autres collègues «Market Administrative Assistant», alors qu'ils étaient censés s'entraider et se seconder. Il critiquait par ailleurs leur travail. W. _____, une ancienne collègue du demandeur, a également été entendue en qualité de témoin. Elle a expliqué que sa relation de travail avec le demandeur était plutôt bonne, même s'il était quelqu'un de

- 18 - solitaire. Les rapports étaient en revanche plus "animés" avec leur troisième collègue. Ce qui était dérangeant selon elle, c'était surtout la tendance du demandeur à se considérer comme supérieur à eux et à ne jamais admettre avoir commis d'erreur. Les parties, pour leur part, ont confirmé en substance leurs positions respectives lors de leurs interrogatoires. Le demandeur a en particulier admis que certaines remarques sur sa communication et ses rapports avec ses collègues figuraient dans les rapports d'évaluation. Il a précisé que c'était lui qui avait en parlé, car il reconnaissait une amélioration possible. A son avis, le réel problème ne venait toutefois pas de lui, mais de ses supérieurs, notamment de S. _____. Le demandeur s'est plaint à nouveau d'une violation de ses droits de la part de ses supérieurs. S. _____, quant à elle, s'est expliquée notamment sur les prétendues instructions contradictoires qu'elle aurait données s'agissant de la saisie des absences des collaborateurs. Elle a reconnu avoir demandé au demandeur de faire en sorte que les congés soient le plus proche de zéro. Cela ne signifiait toutefois pas qu'il ne devait pas saisir la réalité, même si cela aboutissait à des congés négatifs. Ce qui était attendu du demandeur était qu'il rende les gérants attentifs à cette problématique dans la mise en place de leurs plannings. En droit : 1. 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]) au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Le fait qu'un plaideur se trompe dans la désignation du moyen de

- 19 - droit qu'il exerce n'a aucune incidence sur la recevabilité de son acte (ATF 134 III 379 consid. 1.2). L'appel, écrit et motivé, doit être introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC). 1.2 Interjeté dans le délai d'appel, par mémoire écrit, par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions patrimoniales dont la valeur

litigieuse est supérieure à 10'000 fr., le « recours » par lequel F. _____, qui n'est pas assisté, conclut à la réforme du jugement attaqué est un appel, lequel est recevable dans la mesure où il est motivé (cf. infra, consid. 2). 2. 2.1 L'appel peut être formé pour violation du droit (art. 310 let. a CPC) et constatation inexacte des faits (art. 310 let. b CPC). L'instance d'appel dispose d'un plein pouvoir d'examen de la cause en fait et en droit. En particulier, le juge d'appel contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC) et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus. Il incombe toutefois au recourant de motiver son appel (art. 311 al. 1 CPC), c'est-à-dire de démontrer le caractère erroné de la motivation attaquée. Pour satisfaire à cette exigence, il ne lui suffit pas de renvoyer aux moyens soulevés en première instance, ni de se livrer à des critiques toutes générales de la décision attaquée. Sa motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que le recourant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 et arrêts cités). La Cour de céans n'est ainsi pas tenue d'examiner, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent si elles ne sont pas remises en cause devant elle, ni de vérifier que tout l'état de fait retenu par le premier juge est exact et complet, si seuls

- 20 - certains points de fait sont contestés devant elle (CACI 2 juillet 2015/608 consid. 2 ; CACI 1er février 2012/57 consid. 2a ; ATF 142 III 413 consid. 2.2.4). En l'espèce, l'appelant n'explique pas en quoi, selon lui, les premiers juges auraient erré, en fait ou en droit, en rejetant ses conclusions en délivrance d'un nouveau certificat de travail. Faute d'être motivées, ses conclusions sur ce point sont irrecevables. L'appelant ne formule aucun grief, non plus, contre la décision des premiers juges relatives aux dépens. Son chef de conclusions sur les dépens de première instance ne sera dès lors examiné qu'en cas d'admission totale ou partielle de l'appel sur l'indemnité, le cas échéant en tant qu'objet accessoire à celle-ci. 2.2 Les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués ou produits sans retard et ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise, ces deux conditions étant cumulatives (art. 317 al. 1 CPC). Il appartient à l'appelant de démontrer que ces conditions sont réalisées, de sorte que l'appel doit indiquer spécialement les faits et preuves nouveaux et motiver spécialement les raisons qui les rendent admissible selon lui (JdT 2011 III 43 et les réf.). En l'espèce, les pièces produites par l'appelant figurent déjà toutes au dossier de première instance. Elles sont dès lors recevables.

- 21 - 3. 3.1 L'appelant reproche en substance aux premiers juges d'avoir considéré que le licenciement n'était pas abusif et de l'avoir débouté de sa demande d'indemnité. Dans une argumentation parfois confuse, il expose que si l'intimée était libre de lui fixer des objectifs pertinents, puis de résilier son contrat de travail, moyennant respect du délai de congé, son licenciement serait toutefois abusif dans sa forme. En effet, l'intimée aurait violé ses droits de la personnalité, au mépris de l'obligation découlant pour elle de l'art. 328 CO (Code des obligations du 30 mars 1911; RS 220), en s'acharnant contre lui et en faisant passer son message d'une manière qui a créé pour lui un stress émotionnel et dommageable, dans une démarche qui pouvait être perçue comme de la contrainte. Il en veut notamment pour preuve la pièce intitulée « expertise herméneutique » qu'il a produite devant les premiers juges et dans laquelle le Professeur émérite [...], de la Faculté de théologie de l'Université de

[...] (ci-après : le Professeur [...]), écrit qu'il lui est « bien difficile de refouler l'impression d'un acharnement contre [l'appelant] ... ». 3.2 3.2.1 L'expertise est l'un des moyens de preuve admis par le CPC (art. 168 al. 1 let. d et art. 183 ss CPC). Elle s'impose lorsque le juge n'est pas à même de résoudre, à la lumière de ses propres connaissances, la question qui lui est soumise (TF 4A_189/2017 du 5 octobre 2017 consid. 3.2.1 ; TF 4A_146/2015 du 19 août 2015 consid. 4.2). L'expert judiciaire a pour tâche d'informer le juge sur des règles d'expérience ou sur des notions relevant de son domaine d'expertise, d'élucider pour le tribunal des questions de fait dont la vérification et l'appréciation exigent des connaissances spéciales – scientifiques, techniques ou professionnelles – ou de tirer, sur la base de ces connaissances, des conclusions sur des faits existants ; il est l'auxiliaire du juge, dont il complète les connaissances par son savoir de spécialiste (TF 5A_802/2014 du 7 novembre 2014 consid. 4.1). Sous réserve des difficultés liées à l'emploi d'une langue étrangère, qui sont palliées par le recours à des traducteurs ou

- 22 - interprètes, de difficultés liées à des troubles psychiatriques de l'auteur des déclarations, qui sont palliées par le recours à un expert psychiatre, ou de difficultés liées au contenu technique des déclarations, qui sont palliées par le recours à un expert du domaine concerné, l'interprétation de déclarations d'une partie ou d'un tiers dans ses relations juridiques est l'affaire du juge. La preuve par expertise ne peut être administrée que sur des faits dont l'appréciation ou la constatation nécessite des connaissances spécialisées, techniques, qui excèdent l'expérience générale de la vie. Il n'y a pas lieu à expertise, au sens des art. 183 ss CPC, pour déterminer l'intention réelle d'une personne par l'interprétation de ses déclarations ; il s'agit là de l'appréciation de preuves indirectes (cf. Fabienne Hohl, Procédure civile, t. I, 1e éd., Berne 2001, n. 957 p. 185) fondée, en dernier ressort et quelle qu'en soit la sophistication, sur l'expérience générale de la vie. Une expertise privée n'a pas valeur de moyen de preuve mais de simple déclaration de partie (ATF 140 III 24 consid. 3.3.3, JdT 2016 II 308 ; ATF 132 III 83 consid. 3.6 ; TF 4A_286/2011 du 30 août 2011 consid. 4, RSPC 2012 p. 116). Dès lors qu'elle n'est en principe produite que si elle est favorable au mandant et que son auteur est dans un rapport de fidélité avec le mandant qui le rémunère, elle doit être appréciée avec retenue. Cela vaut également lorsqu'elle est établie par un spécialiste établi et expérimenté, qui fonctionne par ailleurs comme expert judiciaire (ATF 141 IV 369 consid. 6.2) 3.2.2 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 : 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, 3° la bonne foi de la partie qui émet de telles prétentions et 4° un lien de causalité entre la formulation de la prétention et la résiliation. S'agissant de la dernière condition, la

- 23 - jurisprudence n'exige pas que les prétentions émises par le travailleur aient été seules à l'origine du licenciement ; elles doivent néanmoins avoir exercé une influence essentielle sur la décision de l'employeur de licencier (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3e éd., Berne 2014, p. 637, réf. citées sous note infrapaginale n. 2997). Quant aux prétentions susceptibles de fonder l'application de l'art. 336 al. 1 let. d CO, elles peuvent être de nature diverse. Elles peuvent notamment découler de l'art. 328 CO, qui oblige l'employeur à protéger et respecter la personnalité du travailleur dans les rapports de travail, notamment à protéger son

employé contre les atteintes émanant de supérieurs, de collègues ou même de tiers (ATF 132 III 115 consid. 2.2 et 5.1). Un travailleur ne saurait être licencié parce qu'il a demandé à l'employeur de faire cesser ce genre d'atteintes. Quant à l'exigence de la bonne foi, elle signifie que le travailleur est protégé, lors même que la prétention qu'il a invoquée n'existerait pas, s'il est de bonne foi. Mais cette protection ne doit pas permettre à un travailleur de bloquer un congé en soi admissible ou de faire valoir des prétentions totalement injustifiées (ATF 136 III 513 consid. 2.4). Le congé peut aussi être abusif parce qu'il a été donné d'une manière qui viole les droits de la personnalité du travailleur (ATF 125 III 70). Dire si le congé est abusif au sens de l'art. 336 CO relève du droit. A l'inverse, déterminer le motif du congé est une question de fait. Pour juger si le congé est abusif, il faut se fonder sur le motif réel, dont la détermination relève du fait. Le fardeau de la preuve incombe à la partie qui entend en déduire un droit (art. 8 CC), soit le plus souvent – sous réserve de l'hypothèse visée à l'art. 336 al. 1 let. b CO, non pertinente dans le cas d'espèce – au travailleur. Le fait à établir étant de nature psychique, sa preuve est difficile à rapporter. C'est pourquoi la jurisprudence admet que 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. Il s'agit d'une présomption destinée à faciliter la preuve en rendant admissible la preuve par indices, non d'un renversement du fardeau de la preuve. Le point de savoir si une telle présomption est établie ou non relève de l'appréciation

- 24 - des preuves et non de l'application du droit fédéral (TF 4C.121/2001 du 16 octobre 2001 consid. 3 ; TF 4C.27/1992 du 30 juin 1992 consid. 3a, in SJ 1993 p. 360). De son côté, l'employeur ne peut pas rester inactif : il doit apporter des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé. Dans la mesure où, au moment de licencier, un état de tension ou de mécontentement prévaut le plus souvent, une partie de la doctrine invite le juge à se montrer prudent dans l'admission de la preuve par indices, préconisant que la vraisemblance des faits permettant de retenir le caractère abusif du congé soit très grande, voire confine à la certitude (Wylter/Heinzer, op. cit., pp. 643-644). 3.3 3.3.1 L'appelant se prévaut en l'espèce de l'«expertise herméneutique» du Professeur [...] pour soutenir que la manière dont ses supérieurs hiérarchiques se seraient adressés à lui dénoterait un acharnement à son encontre. Dans cette expertise, fondée sur la discipline de l'herméneutique – consistant dans la lecture, l'explication et l'interprétation des textes –, le Professeur [...] procède à l'analyse d'un corpus de documents en relation avec le litige, à savoir un courrier électronique adressé par S. _____ à l'appelant le 5 août 2016 – non versé au dossier – et les lettres du 19 août, 23 août et 7 décembre 2016 de l'intimée à l'appelant, pour en dégager les démarches argumentatives et les stratégies de communication. Ce faisant, il propose une interprétation des déclarations contenues dans les courriers en question, qui relève en réalité de l'appréciation des preuves indirectes, partant de la compétence du tribunal, dans la mesure où il s'agit de déterminer l'intention réelle d'une personne à la lumière de ses déclarations. De par son objet, le rapport du Professeur [...] ne peut dès lors avoir valeur d'expertise au sens de l'art. 183 CPC. Au surplus, même si l'on devait retenir que ce rapport constituait une expertise, il est de jurisprudence constante qu'une expertise privée, c'est-à-dire mise en œuvre – comme en l'espèce – par une seule partie, hors procédure contradictoire, n'est pas un moyen de preuve au sens de l'art. 168 al. 1 CPC et qu'elle doit être assimilée aux allégués de la partie qui la produit, étant relevé que le tribunal établit sa

- 25 - conviction par une libre appréciation des preuves qui lui sont soumises (art. 157 CPC). 3.3.2 Cela étant, les problèmes de communication de l'appelant, leur incidence sur son travail et sur l'ambiance générale du bureau, ainsi que la tendance de l'appelant à ne jamais reconnaître ses erreurs et à prendre des décisions sans en référer à sa hiérarchie ou à des collègues ayant plus de compétences que lui, sont établis par des témoignages convaincants, que l'appelant ne remet du reste pas en cause. L'appelant a reçu des commentaires négatifs sur sa communication et ses rapports avec ses collègues dès sa première évaluation. Des remarques identiques figurent dans les évaluations suivantes. Lors de son évaluation du deuxième semestre 2015, où pour la première fois l'appelant a vu sa note globale passer de 3 à 2 sur 4, il lui a été expliqué que ses supérieurs attendaient un changement d'attitude de sa part. Malgré cette demande, aucune amélioration concrète n'a été observée. Des erreurs dans la saisie des absences des collaborateurs, ainsi qu'un non-respect des nouveaux standards de recrutement ont par ailleurs été constatés. En août 2016, l'appelant a dès lors été convoqué par ses supérieurs pour faire un point de la situation. Ses supérieurs ont passé en revue ses principaux manquements et lui ont fixé des objectifs précis à réaliser. Ils l'ont informé qu'il serait soumis à une période probatoire de trois mois et qu'en cas de non-réalisation des objectifs fixés, ils seraient contraints de prendre d'autres mesures, éventuellement de le licencier. L'appelant a contesté les manquements qui lui étaient reprochés, a rejeté la faute sur d'autres personnes dans les cas où une erreur était avérée, évoquant notamment des instructions contradictoires, et s'est catégoriquement opposé au principe d'une période probatoire. Dans ces conditions, il n'y a aucune raison de douter de la réalité du motif de licenciement mentionné dans le protocole d'entretien du 23 août 2016 et dans la lettre de licenciement du même jour, à savoir le refus de la période probatoire, considéré par l'intimée comme un énième refus de l'appelant d'admettre ses erreurs et de se remettre en cause.

- 26 - Il est vrai que, lors de l'entretien du 19 août 2016, l'appelant a argué, pour refuser de se soumettre à une période probatoire, du caractère attentatoire à sa personnalité des reproches que lui faisaient ses supérieurs hiérarchiques et que, dans son acte de « recours », il soutient que le menacer de licenciement pouvait être ressenti comme de la contrainte. Mais il est établi que les reproches que lui ont adressés ses supérieurs étaient pour l'essentiel fondés et l'on ne voit pas, à la lecture du dossier, qu'ils aient été formulés dans des termes inutilement blessants, ce que l'appelant lui-même ne soutient du reste pas en citant concrètement un passage précis d'une pièce, du procès-verbal de l'interrogatoire d'une partie ou de la déposition d'un témoin. La possibilité pour l'employeur d'avertir un travailleur, soit de lui demander de modifier son travail ou son attitude sur un point pertinent pour le travail et d'assortir cette demande d'une menace de licenciement, doit être admise puisque la jurisprudence exige même de tels avertissements avant une résiliation avec effet immédiat (art. 337 al. 1 CO) pour un motif qui est certes grave mais qui ne rompt pas tout de suite et irrémédiablement le rapport de confiance nécessaire à la poursuite de la collaboration (ATF 130 III 28 consid. 4.1). L'appelant n'était dès lors pas en droit d'exiger en vertu de l'art. 328 CO que l'intimée renonce à le soumettre à une période probatoire avec possibilité de licenciement s'il n'atteignait pas les objectifs fixés. Il ne pouvait pas davantage se croire de bonne foi en droit d'exiger une telle renonciation, tant la légalité de la procédure d'avertissement est connue (cf. Favre/Munoz/Tobler, Contrat de travail annoté, 2e éd, 2010, n. 1.31 ad art. 337 CO). Il s'ensuit que l'appelant n'a pas été licencié pour avoir fait valoir de bonne foi des prétentions découlant du contrat de travail. En outre, la Cour de céans ne discerne pas en quoi l'intimée aurait commis des maladresses dans son courriel du 5 août

2016, dans ses lettres des 19 et 23 août et 7 décembre 2016 ou dans le protocole d'entretien du 23 août 2016. Au demeurant, ni les premiers juges, ni l'appelant ne le précisent dans le jugement ou dans l'acte de « recours ». L'appelant n'a donc pas été licencié d'une manière portant atteinte à ses droits de la personnalité. Aussi est-ce à bon droit que les premiers juges

- 27 - ont considéré que le licenciement n'était pas abusif et qu'ils ont débouté l'appelant de sa demande d'indemnité. 4. 4.1 Il s'ensuit que l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC, dans la mesure où il est recevable (cf. consid. 2.1 supra) et le jugement confirmé. 4.2 L'arrêt sera rendu sans frais judiciaires de deuxième instance, 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). 4.3 Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens de deuxième instance, l'intimée n'ayant pas été invitée à déposer une réponse.

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