

VD_GERICHTE P317.029904 vom 25. Oktober 2018

VD Tribunal cantonal, 2018-10-25, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P317.029904

FR: VD_GERICHTE P317.029904 du 25 octobre 2018

IT: VD_GERICHTE P317.029904 del 25 ottobre 2018

Erwägungen

E. 4.1

Dans un second moyen, l'appelant affirme que le certificat de travail du 20 octobre 2016 serait lacunaire car il n'indiquerait pas une activité en tant que physiothérapeute diplômé, ne préciserait pas de manière complète toutes les tâches effectivement exécutées, ainsi que le taux d'activité, et ne comporterait pas d'appréciation sur sa conduite. Quant à l'appréciation de son travail, elle ne serait pas suffisamment élogieuse. L'intimée aurait ainsi violé son obligation de lui remettre dès le 31 mai 2016 un certificat de travail conforme aux exigences posées par l'art. 330a CO, ce qui l'aurait empêché d'être engagé avant le 9 janvier 2017. De son côté, l'intimée relève que l'appelant n'a pas sollicité la remise d'un certificat de travail avant le mois de septembre 2016 et qu'il a trouvé un emploi sans fournir un certificat de travail conforme au modèle qu'il avait proposé.

E. 4.2

Selon l'art. 330a al. 1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat de travail portant sur la nature et la

- 11 - 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 la description précise et détaillée des activités exercées et des fonctions occupées dans l'entreprise, 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 (TF 4C.129/2003 du 5 septembre 2003, reproduit in Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrechts [JAR] 2004, p. 308, consid. 6.1 pp. 313 ss. et les réf. citées). Lorsqu'il subit un préjudice du fait du refus de l'employeur de lui délivrer un certificat de travail ou en raison de la délivrance d'un certificat inexact, le travailleur peut agir en réparation contre l'employeur sur la base de l'art. 97 CO ; en effet, l'employeur qui établit un certificat de travail inexact engage sa responsabilité contractuelle envers le travailleur pour le dommage créé. Le dommage allégué consistant généralement dans le salaire que l'employé aurait obtenu dans un emploi lui ayant échappé, il lui incombera notamment d'établir qu'il aurait été embauché si son précédent employeur avait correctement rempli ses obligations et que la violation par ce dernier de ses obligations est de nature, selon le cours ordinaire des choses, à décourager l'employeur d'embaucher un candidat ainsi présenté (lien de causalité adéquate). La difficulté de cette preuve explique le caractère peu fréquent de telles actions (Wyller/Heinzer, Droit du travail, 3e éd., 2014, p.

420 et les réf. citées). Un comportement est en lien de causalité adéquate avec le dommage survenu lorsqu'il est propre, d'après le cours ordinaire des choses et l'expérience générale de la vie, à entraîner le résultat qui s'est

- 12 - produit (ATF 139 V 176 consid. 8.4.2). Pour savoir si un fait est la cause adéquate d'un préjudice, le juge procède à un pronostic rétrospectif objectif : se plaçant au terme de la chaîne des causes, il lui appartient de remonter du dommage dont la réparation est demandée au chef de responsabilité invoqué et de déterminer si, dans le cours normal des choses et selon l'expérience générale de la vie humaine, une telle conséquence demeure dans le champ raisonnable des possibilités objectivement prévisibles (ATF 129 II 312 consid. 3.3 et les réf. citées). Lorsqu'il s'agit de juger de l'existence d'un lien de causalité adéquate entre une ou des omissions et un dommage, il convient alors de s'interroger sur le cours hypothétique qu'auraient pris les événements si le défendeur avait agi conformément à ses devoirs (ATF 129 III 129 consid. 8 ; ATF 127 III 453 consid. 5d). L'existence d'un lien de causalité naturelle entre le fait générateur de responsabilité et le dommage est une question de fait (ATF 130 III 591 consid. 5.3). En revanche, la méconnaissance du concept même de la causalité naturelle ainsi que l'existence d'un rapport de causalité adéquate constituent des questions de droit (ATF 123 III 110 consid. 2 et les réf. citées).

E. 4.3

En l'espèce, comme l'ont à juste titre relevé les premiers juges, il importe peu de savoir si l'intimée a respecté ou non son obligation de délivrer un certificat de travail, car il n'est manifestement pas établi que cette omission l'aurait empêché d'être engagé avant le 9 janvier 2017. Sur ce point, il n'est pas contesté que l'appelant a effectué un certain nombre de recherches d'emploi et que cinq employeurs potentiels lui ont demandé l'attestation de reconnaissance de son diplôme étranger par la Croix-Rouge suisse. Or l'appelant n'a pas démontré, ni même allégué en première instance, que ces pourparlers étaient avancés et qu'il aurait très certainement été engagé s'il avait été en possession d'un certificat de travail conforme à ses exigences. On relèvera que l'appelant prétend avoir réclamé maintes fois que l'intimée lui délivre un nouveau certificat de travail, mais qu'il n'établit nullement avoir relancé concrètement et avec insistance son employeuse. En outre, comme l'ont relevé les premiers juges, l'appelant a eu la possibilité de présenter le

- 13 - certificat du 20 octobre 2016, notamment à un certain [...], soit le seul employeur potentiel ayant requis la transmission d'un certificat de travail, mais il a préféré ne pas fournir le document précité. Or rien n'indique que cette démarche aurait été vouée à l'échec et on peut sérieusement se demander si l'appelant n'est pas lui-même quelque peu responsable de l'absence d'embauche dont il se prévaut. Dans ce contexte incertain, l'appréciation du premier juge s'agissant de l'absence de lien de causalité doit être confirmée.

E. 5.1

L'appelant se plaint finalement de ce que les premiers juges n'aient pas condamné l'intimée à lui verser une somme à titre d'arriérés de salaire pour les premiers mois ayant suivi son engagement, alors que le salaire perçu ne lui permettait pas de couvrir son minimum vital. Il reproche aux premiers juges de ne pas avoir examiné, en sus de l'art. 21 CO, l'application subsidiaire des art. 19 et 20 CO. De son côté, l'intimée soutient que l'appelant n'aurait pas apporté la preuve de la disproportion dont il se prévaut.

E. 5.2

Sous le titre marginal « lésion », l'art. 21 al. 1 CO dispose qu'en cas de disproportion évidente entre la prestation promise par l'une des parties et la contre-prestation de l'autre, la partie lésée peut, dans le délai d'un an, déclarer qu'elle résilie le contrat et répéter ce qu'elle a payé, si la lésion a été déterminée par l'exploitation de sa gêne, de sa légèreté ou de son inexpérience. Il incombe au lésé de démontrer la disproportion évidente des prestations promises, la situation précaire dans laquelle il se trouvait (gêne, inexpérience, légèreté) et le fait d'avoir été exploité par le lésant (Schmidlin, Commentaire romand, Code des obligations I, 2e éd. 2012 [cité ci-après : CR-CO I], n. 34 ad art. 21 CO). Conformément à l'art. 19 CO, l'objet d'un contrat peut être librement déterminé, dans les limites de la loi (al. 1). La loi n'exclut les conventions des parties que lorsqu'elle édicte une règle de droit strict, ou

- 14 - lorsqu'une dérogation à son texte serait contraire aux mœurs, à l'ordre public ou aux droits attachés à la personnalité (al. 2). Aux termes de l'art. 20 CO, le contrat est nul s'il a pour objet une chose impossible, illicite ou contraire aux mœurs (al. 1). Si le contrat n'est vicié que dans certaines de ses clauses, ces clauses sont seules frappées de nullité, à moins qu'il n'y ait lieu d'admettre que le contrat n'aurait pas été conclu sans elles (al. 2).

Conformément à cette dernière disposition, le juge doit rechercher la volonté hypothétique des parties, c'est-à-dire déterminer ce que celles-ci auraient convenu de bonne foi si elles avaient envisagé la possibilité de la nullité partielle (ATF 120 II 35 consid. 4 ; ATF 138 III 29 consid. 2.3.3). La non-équivalence des prestations entre aussi dans le champ d'application des art. 19 et 20 CO lorsqu'il existe entre elles une disproportion manifeste, notamment en présence d'un taux d'intérêt usuraire (Guillod/Steffen, CR-CO I, n. 71a ad art. 19,20 CO ; ATF 129 III 209, JdT 2003 I 623).

E. 5.3

En l'espèce, l'argumentation de l'appelant s'agissant du prétendu arriéré de salaire qu'il revendique ne saurait être suivie. En effet, il ressort du dossier que l'appelant a bénéficié auprès de l'intimée de la possibilité de débiter une activité lucrative en Suisse, alors qu'il ne disposait pas de connaissances suffisantes en langue française et ne remplissait ainsi pas les conditions pour que son diplôme étranger soit reconnu. L'appelant ne saurait reprocher à l'intimée d'avoir abusé d'une situation qu'il avait clairement acceptée et qui lui était favorable, puisqu'il était manifestement dans une phase d'apprentissage du français au moment de son engagement. On relèvera que l'appelant n'a nullement allégué en première instance avoir été dans un état de grande détresse lors de ses pourparlers avec l'intimée. On ne saurait donc conclure que celle-ci aurait sciemment exploité sa gêne et son inexpérience, ce d'autant moins que l'appelant apparaît simplement avoir saisi une opportunité d'être engagé en Suisse alors qu'il travaillait au [...], de façon à pouvoir, à court ou moyen terme, faire reconnaître son titre en Suisse.

E. 6

- 15 -

E. 6.1

A l'appui des conclusions de son recours, l'intimée et recourante invoque une violation de son droit d'être entendue consistant selon elle en un défaut de motivation affectant le rejet de sa demande d'indemnité équitable fondée sur l'art. 95 al. 3 let. c CPC. En outre, sur le fond, elle prétend avoir droit à une telle indemnité, son mari ayant consacré passablement de temps à la défendre. Elle se prévaut à ce titre de discussions fréquentes ayant eu lieu

entre elle et son mari et du fait que l'intervention de celui-ci devrait être rémunérée dans une proportion similaire à celle de l'avocat de la partie adverse. De son côté, l'appelant et intimé au recours affirme que la recourante n'aurait pas établi avoir effectué des démarches particulières qui justifieraient une indemnité équitable dans le cadre de la procédure de première instance. De plus, la recourante et intimée n'aurait rien entrepris personnellement dans le cadre de la procédure.

E. 6.2.1

La jurisprudence a déduit du droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst (Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 ; RS 101) le devoir de l'autorité de motiver sa décision afin que le destinataire puisse la comprendre, l'attaquer utilement s'il y a lieu et que l'autorité de recours puisse exercer son contrôle. Pour répondre à ces exigences, il suffit que le juge mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidé, de manière à ce que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en toute connaissance de cause. L'autorité n'a pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués par les parties, mais elle peut au contraire se limiter à ceux qui, sans arbitraire, lui paraissent pertinents (ATF 133 III 439 consid. 3.3, JdT 2008 I 4 ; ATF 130 II 530 consid. 4.3 ; ATF 129 I 232 consid. 3.2, JdT 2004 I 588). Le droit d'être entendu est une garantie constitutionnelle de nature formelle, dont la violation entraîne l'annulation de la décision attaquée sans égard aux chances de succès du recours sur le fond (ATF 127 V 431 consid. 3d/aa). Ce moyen doit par conséquent être examiné en

- 16 - premier lieu (ATF 124 I 49, SJ 1998 403) et avec un plein pouvoir d'examen (ATF 127 III 193 consid. 3 et la jurisprudence citée). La jurisprudence permet toutefois de renoncer à l'annulation d'une décision violant le droit d'être entendu lorsque l'autorité de recours dispose d'un plein pouvoir d'examen lui permettant de réparer le vice en seconde instance et lorsque l'informalité n'est pas de nature à influencer sur le jugement (Halldy, CPC commenté, 2011, n. 20 ad art. 53 CPC) ou sur la procédure, le renvoi de la cause à l'autorité précédente en raison de la seule violation du droit d'être entendu conduisant alors uniquement au prolongement de la procédure, en faisant fi de l'intérêt des parties à un règlement rapide du litige (TF 2P_20/2005 du 13 avril 2005 et les réf. citées ; TF 6B_76/2011 du 31 mai 2011 ; TF 4A_283/2013 du 20 août 2013, RSPC 1/2014 5 ; CACI).

E. 6.2.2

Selon l'art. 95 al. 3 let. c CPC, lorsqu'une partie n'a pas de représentant professionnel, les dépens comprennent une indemnité équitable pour les démarches effectuées, dans les cas où cela se justifie. Il est inhabituel que les coûts pour les démarches d'une partie non assistée par un avocat soient indemnisables, de sorte que cela nécessite une justification particulière (TF 4A_192/2016 du 22 juin 2016 consid. 8.2 ; TF 4A_233/2017 du 28 septembre 2017 consid. 4.1, RSPC 2018 p. 25). Une indemnité équitable ne se justifie que si les démarches liées au procès sont d'une certaine ampleur, dépassant les procédés administratifs courants que tout un chacun doit accomplir sans en être indemnisé, les circonstances et la situation personnelle de l'intéressé devant être prises en compte. Pourrait ainsi être indemnisée la perte de gain subie par un indépendant (CREC 3 mars 2014/76 consid. 3b ; CREC 13 juillet 2017/201 consid. 3.2.1 ; CREC 7 septembre 2017/334 consid. 3.2).

E. 6.3

En l'espèce, s'il est exact que le jugement entrepris ne traite pas de la question de l'indemnité équitable, ce vice peut être réparé en appel, au vu du large pouvoir d'examen de

l'autorité de céans, et il n'y a pas lieu d'annuler le jugement.

- 17 - Les démarches entreprises par l'intimée et recourante, respectivement par son mari, dans le cadre de la procédure de première instance ne dépassent pas les procédés administratifs courants que tout un chacun doit accomplir sans être indemnisé. En particulier, l'intimée et recourante n'invoque pas le moindre manque à gagner lié aux heures consacrées au procès. Elle fait d'ailleurs uniquement état de discussions fréquentes au sein du couple, ce qui ne saurait en soi justifier une indemnisation, dont on rappellera qu'elle doit rester exceptionnelle.

E. 7.1

Compte tenu de ce qui précède, l'appel et le recours doivent être rejetés et le jugement entrepris confirmé.

E. 7.2

Il ne sera pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance (art. 114 let. c CPC), si bien que l'avance de frais de 100 fr. versée par A.F. _____ lui sera restituée (art. 111 al. 2 CPC).

E. 7.3

A.F. _____ obtient gain de cause sur l'appel, mais elle ne saurait prétendre à une indemnité équitable au sens de l'art. 95 al. 3 let. c CPC, dès lors que ses démarches en deuxième instance ne dépassent pas les procédés administratifs courants que tout un chacun doit accomplir sans être indemnisé. G. _____ obtient gain de cause sur le recours, mais il n'y a pas lieu de lui allouer des dépens, son conseil s'étant borné à répondre au recours par une simple lettre, de quelques lignes. Il ne sera dès lors pas alloué de dépens de deuxième instance.

- 18 -

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