

VD_GERICHTE P319.028056 vom 4. März 2020

VD Tribunal cantonal, 2020-03-04, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P319.028056

FR: VD_GERICHTE P319.028056 du 4 mars 2020

IT: VD_GERICHTE P319.028056 del 4 marzo 2020

Erwägungen

E. 1

J. _____ AG (ci-après : la défenderesse ou l'intimée) est une société anonyme ayant notamment pour but la fabrication et la distribution de machines et appareils de construction. [...], succursale de J. _____ AG (ci-après : la succursale) est une succursale de la défenderesse. X. _____ est le représentant de la succursale, au bénéfice d'une procuration collective à deux avec [...].

E. 1.1

Dans les affaires patrimoniales, l'appel est recevable contre les décisions finales de première instance pour autant que la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC (Code de procédure civile du

E. 1.2

En l'espèce, formé en temps utile – compte tenu des fêtes (art. 145 al. 1 let. c CPC) – par une partie qui y a un intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC), dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable. 2. 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

- 11 - 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 à l'appelant 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 l'appelant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374, consid. 4.3.1 et les références citées). 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 certains points de fait sont contestés devant elle (CACI 2 juillet 2015/608 consid. 2 ; CACI 1er février 2012/57 consid. 2a). 3.

E. 2

Par contrat de travail écrit de durée indéterminée daté du 19 mars 2015, T. _____ (ci-après : le demandeur ou l'appelant) a été engagé par la défenderesse en qualité de

mécanicien d'atelier. Le contrat prévoyait une rémunération mensuelle de 6'000 fr. brut, versée treize fois l'an. Le délai de résiliation contractuel était de deux mois dès la deuxième année de service. L'entrée en fonction était prévue le 23 mars 2015 et le lieu de travail fixé à la succursale d' [...]. Le demandeur travaillait principalement dans le secteur des centrales à béton. Il s'occupait également de la remise en état du petit matériel mais cela ne concernait qu'un faible pourcentage de son activité.

E. 2.2

; 131 III 535 consid. 4.2 ; TF 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1). Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (TF 4A_485/2015 du 15 février 2016 consid. 3.1). Déterminer le motif d'une résiliation est une question qui relève du fait (ATF 136 III 513 consid.

E. 2.5

; TF 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1). Ainsi, s'il est établi qu'une situation conflictuelle sur le lieu du travail, due au caractère difficile d'un employé, nuit notablement au travail en commun dans l'entreprise, le congé donné à ce travailleur n'est pas abusif, à condition toutefois que l'employeur ait pris toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit. Cette exigence repose sur le devoir de l'employeur de protéger et de respecter, dans les rapports de travail, la personnalité de ses travailleurs. L'abus réside alors dans le fait que l'employeur exploite la propre violation de ses devoirs contractuels (ATF 132 III 115 consid. 2.2 ; TF 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1). L'art. 336 al. 1 let. d CO prévoit que le congé est également abusif lorsqu'il est donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Les prétentions résultant du contrat de travail portent notamment sur des salaires, des primes ou des vacances. Le fait que l'employé se plaigne d'une atteinte à sa personnalité ou à sa santé et sollicite la protection de l'employeur peut aussi constituer une telle prétention (cf. art. 328 CO). Le fait que l'employé émette de bonne foi une prétention résultant de son contrat de travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné ultérieurement par l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine et qu'elle soit à tout le moins le motif

- 13 - déterminant du licenciement (TF 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid.

E. 2.6

in fine ; TF 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1).

E. 3

Un entretien d'évaluation du collaborateur était réalisé à la fin de chaque année civile. Sur une échelle allant d'une « performance nettement supérieure à la moyenne (AAA) » à une « performance nettement inférieure à la moyenne (C) », le demandeur se situait entre « B » et « A » dans chacune des catégories évaluées les deux premières années. Les remarques mentionnaient principalement des erreurs ou oublis en 2015 et un manque d'engagement en 2016. Le rapport d'évaluation du 30 septembre 2017 relatif à l'année 2017 a montré une légère amélioration, l'appréciation « A » ayant été choisie pour la plupart des rubriques. En revanche, la case « B » a été cochée en ce qui concerne « la résistance au stress ». « L'esprit d'entreprise », le « travail précis » et le « fait de procéder à des contrôles plus approfondis avant livraison » se situaient entre « B » et « A ». La note « AA » a été attribuée pour la « fiabilité ». Quant aux commentaires, ils mentionnaient en substance peu de jours d'absence

mais un manque de réflexion et de recherche face aux

- 4 - problèmes ainsi qu'une mauvaise gestion du stress. Il était également indiqué que le poste ne correspondait pas aux fonctions actuelles qui seraient modifiées en « 2018 ». En outre, fin 2017, le demandeur n'a pas rempli la majorité des rubriques le concernant et permettant d'évaluer sa satisfaction au travail. A la question de savoir « dans quel domaine est-ce que vous voulez vous développer ? imaginez-vous ce que vous ferez dans cinq ans », le demandeur a répondu « au même poste avec plus de connaissances et de directives fixes ». Enfin, il a qualifié sa collaboration avec son « supérieur » de la manière suivante « bonne écoute, bon soutien sur diverses discussions concernant les remises en état et les réparations ».

E. 3.1

; TF 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1 ; TF 4C.60/2006 du 22 mai 2006 consid. 7.1). La liste de l'art. 336 CO n'est pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances. Il faut cependant que ces situations apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés par la loi (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; 132 III 115 consid. 2.1 ; 131 III 535 consid. 4.2). Ainsi, un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné (ATF 132 III 115 consid.

E. 3.2.1

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 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 du congé abusif (art. 336 ss CO ; ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; TF 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1).

- 12 - L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive. Est ainsi abusif le congé donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre, 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 (art. 336 al. 1 let. a CO). Cette disposition protectrice ne s'applique donc pas lorsque le travailleur présente des manquements ou des défauts de caractère qui nuisent au travail en commun, sans qu'il y ait à se demander si de telles caractéristiques constituent ou non une « raison inhérente à la personnalité » au sens de l'art. 336 al. 1 let. a CO (ATF 136 III 513 consid.

E. 3.2.2

En application de l'art. 8 CC, la preuve du caractère abusif d'un licenciement incombe en principe à celui à qui le congé a été donné. En ce domaine, la jurisprudence a cependant 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 prononcé le licenciement. 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 » (ATF 130 III 699, JdT 2006 I 193 ; JAR 1996, p. 201 ; SJ 1993 360 consid. 3a ; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4e éd., pp. 805-806).

E. 3.3

Les premiers juges sont arrivés à la conclusion que le licenciement de l'appelant n'était pas abusif, ce dernier n'ayant pas réussi à démontrer – ni à fournir d'indices suffisants - que l'intimée aurait utilisé un motif de licenciement abusif au regard de l'art. 336 CO. Au contraire, ils

- 14 - ont retenu que l'appelant avait été licencié en raison de la suppression de son poste ainsi que de son attitude au travail. Le licenciement était ainsi intervenu dans le cadre d'une restructuration d'entreprise dans laquelle le secteur d'activité où l'appelant était occupé avait été suspendu afin d'être vendu. Ils ont ainsi estimé qu'il n'existait aucun élément probant qui attestait la version de l'appelant selon laquelle H. _____ aurait été engagé dans le but de le remplacer, en raison de son âge. En outre, sur la base des témoignages ainsi que des évaluations de l'employé, le tribunal de prud'hommes a considéré que le licenciement de l'appelant était lié au manque de motivation dont il avait fait preuve face au changement. L'autorité précédente a ensuite considéré que les droits de la personnalité de l'appelant n'avaient aucunement été violés. A l'appui de cette constatation, elle a relevé que bien que l'intéressé s'était retrouvé avec peu de tâches à effectuer à la suite de la restructuration, l'employeur avait essayé de discuter avec lui pour le remotiver. L'appelant avait par ailleurs avoué avoir fait traîner les tâches qui lui étaient confiées, ce qui pouvait raisonnablement amoindrir l'envie de son employeur de lui en attribuer davantage. S'agissant ensuite de l'argumentation selon laquelle l'appelant aurait été mis à l'écart par son employeur, celle-ci ne pouvait être retenue, dans la mesure où, à ce titre, l'appelant avait uniquement mentionné le fait de ne pas figurer sur l'organigramme, alors qu'il avait avoué par la suite avoir biffé lui-même son nom. Cet événement n'a fait que renforcer la conviction des premiers juges selon laquelle l'appelant s'était isolé de son propre chef, par son attitude. Le tribunal de prud'hommes a considéré que l'appelant n'avait pas non plus apporté la preuve selon laquelle ses collègues auraient appris son licenciement publiquement lors de cet événement. Le fait de ne pas mentionner oralement la fonction précise de l'appelant dans l'entreprise n'était pas humiliant, puisque la mention écrite existait sur l'organigramme en question, preuve que l'employeur n'avait pas la volonté de licencier l'appelant au moment de la réunion en question. En définitive, les premiers juges ont retenu que l'appelant semblait reprocher à l'intimée de ne pas avoir déployé davantage d'efforts

- 15 - pour le garder au sein de la société afin d'éviter de le licencier alors qu'il avait plus de 50 ans, se méprenant ainsi sur la portée de l'art. 336 CO. Partant, ils ont rejeté intégralement les prétentions de celui-ci.

E. 3.4.1

A l'encontre de ce raisonnement, l'appelant formule de nombreux griefs en rapport avec l'appréciation des preuves et la constatation des faits opérées par l'autorité de première instance. Il déduit ensuite des faits qu'il estime que l'autorité précédente aurait dû retenir que le congé était abusif car donné pour une raison inhérente à sa personnalité (art. 336 al. 1 let. a CO), du fait de prétentions qu'il aurait fait valoir de bonne foi (art. 336 al. 1 let. d CO), ou encore de par la manière dont il a été donné. Il apparaît toutefois que l'appelant prend les éléments constitutifs nécessaires selon la jurisprudence pour que le congé soit considéré comme abusif dans ces trois cas de figure et essaie de convaincre que ceux-ci seraient établis dans le cas d'espèce. Tel n'est toutefois manifestement pas le cas.

E. 3.4.2

L'appelant conteste en premier lieu la force probante donnée aux déclarations des témoins entendus. Il soutient que le jugement entrepris serait muet sur le lien existant entre les parties et les témoins entendus. Ce faisant, l'appelant perd de vue que les premiers juges ont à chaque fois indiqué les liens des témoins avec les parties en précisant leur fonction au sein de l'intimée. En outre, les premiers juges ont apprécié l'ensemble des témoignages. Il ressort ainsi de l'instruction que C._____ et M._____ ont tous deux confirmé de manière convaincante que le poste de l'appelant avait été supprimé à la suite d'une restructuration d'entreprise, ce qui correspond aux déclarations de X._____. Ces déclarations sont corroborées par le contrat de location du 3 août 2018. Dit contrat

- 16 - prévoyait la suspension de l'activité des centrales à béton, secteur où travaillait l'appelant, raison pour laquelle le tribunal de prud'hommes n'a pas retenu l'hypothèse émise par l'appelant et F._____ – étayée par aucune pièce au dossier – selon laquelle H._____ aurait été engagé pour remplacer l'appelant. Quant au manque de motivation reproché à l'appelant, notamment à la suite de l'engagement de H._____, l'ensemble des témoins l'ont constaté, à l'exception de Q._____. A cet égard, il y a lieu de relativiser le témoignage de ce dernier dans la mesure où celui-ci a quitté l'entreprise avant l'arrivée de H._____ et où il travaillait dans un autre secteur que l'appelant. On ne saurait dès lors écarter comme le demande l'appelant les témoignages des employés de l'intimée qui ne l'arrangent pas, au motif que ces témoins auraient prétendument fait des déclarations afin d'éviter de se voir reprocher leurs actes – ce qui n'apparaît pas être le cas – et considérer aveuglément comme probants les témoignages des ex-employés de l'intimée en faveur de l'appelant car il n'y aurait alors pas de conflits d'intérêts, quand bien même il s'agit d'ex-collègues de l'intéressé. Le grief est infondé.

E. 3.4.3

L'appelant invoque également de « graves difficultés dans la gestion des ressources humaines » de l'intimée, des problèmes d'organisation « patents », une organisation « chaotique » et des conditions de travail insatisfaisantes. Il soutient que ces éléments seraient de nature à compromettre l'exécution régulière de la prestation de travail attendue des employés. Ces éléments ne sont pas établis, ni même rendus vraisemblables et ce pour la période pertinente qu'est celle où la décision de licencier l'appelant a été prise et notifiée. Le témoin Q._____ sur lequel s'appuie l'appelant sur ce point a quitté l'entreprise au 31 mars 2017, soit bien avant la période pertinente au cours de laquelle le licenciement litigieux a été décidé et a eu lieu, soit en juin 2018 pour août 2018.

E. 3.4.4

L'appelant fait ensuite valoir qu'il n'aurait pas rencontré de problèmes de motivation, à tout le moins avant l'arrivée de H._____

- 17 - courant 2018. Il se fonde à cet égard sur ses évaluations annuelles et les témoignages. L'évaluation du 22 septembre 2017 relative à l'année 2017 indique tout d'abord que le poste ne correspond pas aux fonctions actuelles qui seront modifiées en « 2018 ». Elle fait état d'une résistance au stress légèrement inférieure à la moyenne. Elle qualifie également entre bonnes performances et performances légèrement inférieures à la moyenne les aspects suivants du travail de l'appelant : l'esprit d'entreprise, le travail précis et le fait de procéder à des contrôles plus approfondis avant livraison. L'employeur indique enfin avoir comme attente qu'il y ait plus de réflexion et de recherches quand il y a des problèmes. Contrairement à l'évaluation pour l'année 2015, l'appelant n'a pas jugé utile, fin 2017, de

remplir la majorité des rubriques le concernant et permettant d'évaluer sa satisfaction dans son travail. A la question de savoir « dans quel domaine est-ce que vous voulez vous développer ? imaginez-vous ce que vous ferez dans cinq ans » – et alors que son poste était indiqué comme allant être redéfini en 2018 – l'appelant a indiqué « au même poste avec plus de connaissance et des directives fixes ». Il terminait en qualifiant sa collaboration avec son « supérieur » de la manière suivante « bonne écoute, bon soutien sur diverses discussions concernant les remises en état et les réparations ». On relèvera que de telles évaluations ne démontrent pas les problèmes d'organisation dont se prévaut l'appelant (cf. supra consid. 3.4.3). En outre, n'étant pas particulièrement bonnes s'agissant de l'appelant, qui ne montrait pas beaucoup de motivation, fin 2017 déjà, notamment quant à son implication dans son travail et les changements en cours, elles confirment l'allégation de l'intimée que l'appelant manquait de motivation pour son travail peu avant son licenciement. A cet égard, l'appelant se réfère encore à un « bonus » qu'il aurait perçu fin 2017. Le certificat de salaire de l'intéressé pour l'année en question indique uniquement le versement, en plus du salaire, d'une « provision », et non d'un bonus. Le recours aux déclarations de X._____ sur ce point est dépourvu de pertinence car il n'était pas dans la société

- 18 - au moment du versement en question, puisqu'il n'a été engagé qu'au 1er juillet 2018. Un tel versement est ainsi impropre à démontrer que l'appelant, fin 2017 encore, faisait preuve d'une motivation particulière pour son travail. Enfin, F._____, dont l'appelant requiert que le témoignage soit jugé crédible, a bien attesté d'un problème de motivation de la part de l'appelant courant 2018 et du fait qu'il ne faisait pas toujours ce que son employeur lui demandait. L'appelant a quant à lui admis qu'il mettait parfois trois heures pour faire une tâche qui devait en prendre une. Dans ses conditions, les certificats de travail établis par l'intimée après le licenciement de l'appelant ne sauraient suffire à remettre en question les problèmes soulevés à l'appui du licenciement. Les termes positifs qui y sont contenus visaient probablement à permettre à l'appelant de retrouver plus facilement du travail après son licenciement et non à démontrer le caractère inexistant des critiques formulées dans l'évaluation de fin 2017, respectivement la perte de motivation de l'appelant à cette période pour son travail, perte attestée par les témoins entendus.

E. 3.4.5

L'appelant fait ensuite grand cas de l'engagement par l'intimée de H._____, courant 2018, estimant que celui-ci devait le remplacer. Aucun témoin n'en a toutefois attesté, des appréciations personnelles de témoins, sans fondement précis, n'étant pas suffisantes sur ce point. On relève de plus que si tel avait été le cas, H._____ aurait très probablement été engagé pour commencer à travailler lorsque l'appelant quitterait la société, à fin août 2018. Or il a été engagé et a commencé à travailler en mars 2018 déjà. De plus, il a été rapidement promu responsable dépôt avec de nombreuses responsabilités, ce que n'était pas l'appelant, même après trois ans dans l'entreprise. Cela suffit à convaincre qu'il n'était pas là pour remplacer l'appelant. Le grief est infondé. Que la personnalité de H._____ n'ait soit disant pas plu à certains employés, dont l'appelant, est ici sans pertinence. Le sont

- 19 - également les motifs que H._____ aurait pu avoir – en plus d'une nouvelle opportunité professionnelle – de quitter l'intimée. Dans ces conditions, le grief fait à l'intimée de ne pas avoir collaboré à l'instruction de ce fait, – non pertinent, l'appelant ne démontrant pas le contraire et donc qu'il n'y avait pas lieu d'instruire (cf. art. 150 al. 1 CPC) –, est infondé. A cet égard encore, l'appelant reproche à l'intimée de ne pas avoir pris

de mesures pour remédier à son « sentiment d'exclusion » et à un prétendu « conflit » entre lui-même et H._____. La réalité de l'un comme de l'autre n'a toutefois pas été établie par l'appelant, encore moins le fait que H._____ aurait eu un comportement inadéquat par rapport à l'appelant, au sujet duquel l'intimée aurait dû agir conformément à son obligation de protéger la personnalité de ses employés (art. 328 CO). Dans ces conditions, on ne voit pas qu'on puisse reprocher à l'intimée, comme tente de le démontrer l'appelant, de ne pas avoir pris des mesures, conformément à cette disposition, pour remédier à un sentiment personnel et subjectif de l'appelant – jalousie et antipathie personnelle pour une personne qu'il n'aime pas ? – que celui-ci avait au final à gérer lui-même. L'appel construit ici une théorie – la responsabilité de l'intimée fondée sur l'art. 328 CO – qui dans le cas d'espèce ne repose sur aucun élément factuel établi et qui plus est suffisant. De tels éléments ne sauraient fonder le caractère abusif du congé.

E. 3.4.6

L'appelant conteste encore que son licenciement ait été motivé, notamment, par une restructuration. Celle-ci est toutefois avérée, au moment dudit licenciement, par les responsables de l'intimée, dont on ne voit pas qu'on puisse leur retirer toute crédibilité à ce titre et surtout par le fait que le 3 août 2018, mois de départ de l'appelant, l'intimée a effectivement loué la centrale à béton se trouvant sur le lieu de travail de l'intéressé, preuve que la question de la restructuration du secteur où travaillait l'appelant était bien en réflexion lors de son licenciement. Que l'appelant n'ait pas pu être remplacé, respectivement voulu être remplacé à un autre poste, au sein de l'intimée dans ces conditions ne

- 20 - rend pas son licenciement abusif. L'appelant, qui ici encore fait valoir de nombreux faits à cet égard, ne démontre pas en quoi ceux-ci seraient pertinents pour la solution du litige. Dans le cadre d'une restructuration, face à un employé qui ne donnait pas pleine satisfaction et se montrait réfractaire à un changement – preuve en est, malgré ses déclarations orales non étayées et celles contenues dans son appel, celles formulées par lui dans son évaluation annuelle à fin 2017 déjà – l'intimée était en droit de procéder, sans violation du droit, au licenciement de l'appelant.

E. 3.4.7

L'appelant invoque encore qu'il aurait été licencié après avoir émis de bonne foi des prétentions légitimes sur son lieu de travail et se réfère à ce titre à l'art. 336 al. 1 let. d CO. Il n'établit toutefois ni quelles prétentions légitimes il aurait fait valoir, ni à quelle date et auprès de qui, ni encore qu'il existerait un rapport de causalité naturelle et adéquate entre de telles prétentions et son licenciement. On ne saurait dès lors suivre l'appelant lorsqu'il fait état d'une « connexion chronologique étroite entre le moment où la prétention est élevée et le moment où la résiliation intervient » qui constituerait dans le cas d'espèce un « indice suffisant d'un licenciement abusif ».

E. 3.5

Au final et à l'instar de l'autorité de première instance, force est de constater que l'appelant n'a présenté aucun indice suffisant pour faire apparaître les motifs donnés par l'intimée comme fictifs. On ne saurait dès lors présumer d'un licenciement abusif. Au surplus, il échoue à établir le caractère abusif de son licenciement, de sorte que sa demande d'indemnisation, fondée sur celui-ci, a été rejetée à juste titre. Dans ces conditions, il n'y a pas lieu à revoir la répartition des dépens de première instance. 4. Au vu de ce qui précède, l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté selon l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement

querellé doit être confirmé.

- 21 - Le litige portant sur un contrat de travail et la valeur litigieuse n'excédant pas 30'000 fr., il ne sera pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance (art. 114 let. c CPC). Enfin, il n'y a pas matière à l'allocation de dépens, l'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer sur l'appel.

E. 4

Dès la fin de l'année 2017, la défenderesse a engagé le dénommé M. _____ en tant que manager intérimaire auprès de la succursale afin de la réorganiser. En effet, la succursale en question rencontrait certains problèmes de management et certains secteurs d'activités, tel que celui des centrales à béton, connaissaient une baisse de rentabilité. Le 1er mai 2018, un nouveau collaborateur nommé H. _____ a été engagé en qualité de mécanicien. Il a été promu responsable de dépôt dès le 1er août 2018.

E. 5

En date du 19 juin 2018, une séance a été organisée dans l'entreprise afin de présenter un organigramme sur les fonctions des différents collaborateurs de l'entreprise. De son propre chef, le demandeur a lui-même rayé son nom dudit organigramme, ce qu'il a confirmé lors de son audition en qualité de partie. Il s'est justifié en indiquant qu'il avait agi de la sorte dans la mesure où il n'avait pas été mentionné lors de la présentation orale de l'organigramme et que la fonction figurant à côté de son nom était celle de mécanicien. Interrogé en qualité de partie, X. _____, représentant de la défenderesse, a déclaré que le poste du demandeur n'avait pas été spécifiquement mentionné car le secteur des

- 5 - centrales à béton, au sein duquel l'intéressé était actif, avait été mis en suspens.

E. 6

Le 25 juin 2018, lors d'un entretien en présence notamment de [...], Head of Human Resources, le licenciement du demandeur lui a été signifié oralement. A ce moment et selon l'intéressé, il lui aurait été indiqué que la résiliation était justifiée par la suppression de son poste. La défenderesse affirme pour sa part que cela n'était pas l'unique motif avancé oralement. Ses dires ont d'ailleurs été confirmés lors de son audition par F. _____, ancien collègue du demandeur, lorsqu'il a affirmé qu'après avoir été remercié, le demandeur était venu lui transmettre l'information et lui avait expliqué qu'on lui reprochait un manque de motivation. Un recommandé confirmant la résiliation au 31 août 2018 a été envoyé par la défenderesse au demandeur le jour-même. Ce document ne contenait aucune indication au sujet des motifs du licenciement.

E. 7

Par courrier du 28 juin 2018 intitulé « motif du licenciement », la défenderesse a indiqué ce qui suit au demandeur : « Le motif de votre licenciement est votre attitude envers les changements que nous avons décidée [sic] et envers votre travail dans l'équipe. Dans cette période c'est très important pour nous d'avoir une équipe motivée ».

E. 8

Un certificat de travail intermédiaire a été remis au demandeur en date du 17 juillet 2018, dont le contenu est le suivant : « Nous connaissons et apprécions T. _____ comme un collaborateur intéressé et engagé qui a acquis de bonnes connaissances techniques et sectorielles. T. _____ a fait montre [sic] de serviabilité et n'a pas hésité à aider ses

collègues de travail au besoin. Dans le cadre de ses activités, il a travaillé en toute autonomie et a fait preuve de conscience professionnelle, ce que nous avons beaucoup apprécié. Nous souhaitons particulièrement insister sur sa grande fiabilité dans le travail [sic] de même que sur son savoir-faire dans la réparation de tous les types de machines. Il

- 6 - réalise une bonne performance, tant d'un point de vue quantitatif que qualitatif. Monsieur T. _____ est une personne agréable et aimable. Son comportement envers les fournisseurs, ses supérieurs hiérarchiques et ses collègues a toujours été prévenant, courtois et serviable.»

E. 9

Par courrier du 19 juillet 2018, le demandeur s'est opposé à son licenciement et a exprimé son souhait de « comprendre ce qui a[vait] pu motiver son licenciement et en dénicher les réels motifs afin d'avoir les éléments de réponse qui lui [avaient] cruellement manqué ces derniers mois ». A l'appui de sa position, le demandeur a évoqué que, pour sa part, le réel motif du licenciement était lié à l'engagement de H. _____. Selon lui, ce dernier avait été engagé pour le remplacer, notamment parce qu'il était plus jeune. Il a également expliqué avoir donné pleine et entière satisfaction dans son travail jusqu'à l'engagement de ce nouveau collègue et avoir reçu des primes de fin d'année de manière régulière jusqu'en 2017. Par ailleurs, le demandeur a indiqué qu'il n'avait plus de tâches à effectuer par la suite car l'entier de celles-ci aurait été progressivement dévolu à H. _____. Il aurait alors demandé, mais en vain, à pouvoir être occupé à de nombreuses reprises, tant à son supérieur hiérarchique, C. _____, qu'à M. _____. Ainsi et selon lui, son licenciement serait abusif car il aurait été donné à la suite de ses plaintes relatives à son manque de travail à effectuer. Le demandeur a confirmé ses dires lors de son interrogatoire le 5 novembre 2019, en admettant « avoir mis certaines fois trois heures pour effectuer une tâche d'une heure » en précisant que « lorsqu'on a peu de travail, on le fait durer ». Le demandeur a ajouté dans son courrier d'opposition que le caractère abusif de son licenciement était également lié à la façon dont celui-ci avait été prononcé. En effet, selon le demandeur, l'ensemble de ses collègues avait pu comprendre en même temps que lui qu'il était licencié par le fait que son nom n'avait pas été mentionné oralement lors de la séance du 19 juin 2018.

- 7 -

E. 10

Le 26 juillet 2018, [...], pour la défenderesse, a pris note de l'opposition dans les délais et a confirmé les motifs du licenciement figurant dans le courrier du 28 juin 2018.

E. 11

Les déclarations des parties et des témoins concernant l'attitude du demandeur et les raisons de son licenciement sont contradictoires. Q. _____, collaborateur au sein de la défenderesse de 2015 à mars 2017, a déclaré qu'il ne lui semblait pas que le demandeur avait des problèmes de motivation, qu'il s'agissait d'une personne joviale, un bon collègue et un bon travailleur. Il a précisé cependant ne pas avoir travaillé dans le même secteur que lui. Pour sa part, F. _____, collègue du demandeur entre 2015 et 2018, a indiqué avoir constaté des problèmes de motivation chez le demandeur dès l'engagement de H. _____. Il a ajouté qu'il était vrai que le demandeur ne donnait parfois pas suite à certains ordres, mais qu'il ne s'agissait de rien de dramatique selon lui, et que cela pouvait arriver à n'importe qui, y compris lui-même. F. _____ a en outre indiqué que plusieurs collègues

et lui-même avaient pensé que H._____, dont le cahier des charges était peu clair, avait été engagé pour remplacer le demandeur. M._____, ayant occupé la fonction de manager intérimaire de fin 2017 à mi 2018, ainsi que C._____, actuel responsable opérationnel de la succursale, ayant été le supérieur hiérarchique du demandeur, ont pour leur part confirmé les motifs évoqués le 28 juin 2018. En effet, M._____ a expliqué que le licenciement de T._____ était intervenu dans le cadre d'une restructuration d'entreprise et que la vente du secteur des centrales à béton avait eu un impact sur le volume de travail de T._____. Dans ce cadre, une réflexion avait été menée afin de proposer de nouvelles opportunités à certains employés. Cependant, M._____ a précisé lors de son audition qu'une poursuite de

- 8 - la relation de travail à un autre poste avec le demandeur n'était pas idéale. Il a déclaré que ce dernier ne soutenait pas la synergie positive de l'entreprise et que le comité de direction, y compris lui-même, ne le voyait pas poursuivre au sein de la défenderesse. M._____ a précisé ses propos en indiquant que l'entreprise avait besoin de compter sur des personnes flexibles et proactives, ce qui n'était pas le cas du demandeur. Il avait par ailleurs entendu des collègues se plaindre à propos de l'engagement professionnel du demandeur. Selon M._____, le motif principal du licenciement du demandeur était son attitude vis-à-vis du travail et il n'avait personnellement pas eu connaissance de problèmes d'ambiance créés par H._____. Quant à C._____, il a déclaré lors de son audition que le demandeur était fiable au niveau des horaires mais qu'il avait des manquements concernant la prise d'initiatives et la résistance au stress. C._____ avait évoqué oralement avec le demandeur une possibilité de changement de secteur d'activité mais cela n'avait pas pu être réalisé, d'une part parce que la fermeture du secteur des centrales à béton avait été rapide et d'autre part car le demandeur démontrait un manque de motivation pour une nouvelle activité. Le demandeur aurait d'ailleurs fait part de sa baisse de motivation à son supérieur en précisant qu'il espérait que cela irait mieux après les vacances. A ce propos, C._____ a indiqué que l'attitude du demandeur et ses performances au travail s'étaient dégradées lorsque le projet de vente du secteur des centrales à béton avait été évoqué. Il a précisé que les tâches nécessitant théoriquement trois minutes prenaient trois heures au demandeur et que cela s'était encore plus dégradé après la vente du secteur en question. Il a également expliqué que s'il n'y avait pas un listing précis des tâches à effectuer, le demandeur ne s'exécutait pas. C._____ a ajouté que certains éléments relatifs à la motivation du demandeur lui avaient été rapportés de manière unanime par des collègues et que la décision de licenciement n'avait pas été prise sur un coup de tête mais faisait suite à des antécédents. C._____ a confirmé que le demandeur lui avait fait part de son sentiment d'isolement mais a précisé que c'était, à son sens, le

- 9 - demandeur lui-même qui s'était mis à l'écart. Il a expliqué avoir discuté avec lui mais que cela s'était avéré peine perdue vu le manque flagrant de motivation du demandeur. En ce qui concerne H._____, il a exposé que seul le demandeur s'en était plaint auprès de lui et que ses plaintes étaient liées à la crainte d'être remplacé dans son travail par ce nouvel employé. Il a cependant ajouté que le demandeur se plaignait également d'autres collègues ainsi que de l'organisation du travail et du matériel et qu'il y avait également eu des problèmes avec d'autres employés, par exemple s'agissant de leur nationalité. Finalement, X._____, entendu en qualité de représentant de la défenderesse, a confirmé que personne n'avait été engagé pour remplacer le demandeur. Pour sa part, il avait eu vent de problèmes relationnels entre H._____ et le demandeur d'une part, et F._____ d'autre

part, mais il n'était pas encore en fonction à l'époque des faits et ne pouvait ainsi savoir ni qui était à l'origine du conflit, ni si des mesures avaient été prises pour y remédier. Il a précisé avoir été engagé le 1er juillet 2018 et ne pas être en mesure de donner de plus amples informations sur les motifs du licenciement du demandeur.

E. 12

Le 3 août 2018, un contrat de location avec option d'achat a été signé entre J._____ AG et la société A._____ (à présent devenue U._____) concernant les centrales à béton de J._____ AG. Dit contrat prévoyait la reprise effective de ce secteur dès le 1er octobre 2018.

E. 13

Un certificat de travail final contenant les mêmes appréciations que le certificat intermédiaire du 17 juillet 2018 a été remis au demandeur le 31 août 2018.

E. 14

a) Par demande du 17 juin 2019, le demandeur a conclu à ce que la défenderesse lui verse une somme de 26'000 fr. net, à titre d'indemnité pour licenciement abusif, avec intérêt à 5% l'an à compter du 26 juin 2018.

- 10 - Dans sa réponse du 3 septembre 2019, la défenderesse a conclu, sous suite de frais et dépens, au rejet des conclusions de la demande. Le 21 octobre 2019, le demandeur a déposé ses déterminations. b) Lors de l'audience de jugement du 5 novembre 2019, quatre témoins ont été entendus, à savoir Q._____, F._____, M._____ et C._____. T._____ et X._____, pour la défenderesse, ont en outre été interrogés en tant que parties. En droit : 1.

E. 19

décembre 2008 ; RS 272). Ecrit et motivé, l'appel 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).

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