

## VD\_GERICHTE P319.033608 vom 3. Dezember 2020

VD Tribunal cantonal, 2020-12-03, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_P319.033608](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P319.033608)

FR: VD\_GERICHTE P319.033608 du 3 décembre 2020

IT: VD\_GERICHTE P319.033608 del 3 dicembre 2020

### Erwägungen

#### E. 12

Le 28 mars 2019, la défenderesse a délivré les certificats de travail suivants au demandeur : « [...] CERTIFICAT DE TRAVAIL Nous soussigné.e.s, A.\_\_\_\_\_ certifions que : Monsieur W.\_\_\_\_\_ né le [...]1959 a été engagé au sein de notre association depuis le 1er octobre 2015, au titre de « Répondant Accueil & Ecoute ». Son domaine d'activités et ses tâches principales ont été les suivantes : [...] Travaillant de manière fiable, l'ensemble des tâches confiées à Monsieur W.\_\_\_\_\_ ont été effectuées en pleine autonomie, avec beaucoup d'entrain et à notre pleine satisfaction. Intéressé et motivé, Monsieur W.\_\_\_\_\_ s'est révélé être un collaborateur flexible et disponible, lui permettant ainsi de collaborer avec succès avec l'ensemble de son entourage professionnel.

- 14 - L'engagement et la capacité d'empathie de Monsieur W.\_\_\_\_\_ font partie de ses grandes qualités, ce qui lui a permis de rapidement tisser des liens avec les bénéficiaires et d'exercer ses fonctions, [...]. Monsieur W.\_\_\_\_\_ pourra avec certitude fournir une prestation satisfaisante en occupant un poste qui correspond encore mieux à ses grandes compétences de professionnel de la santé. Monsieur W.\_\_\_\_\_ a également fait preuve d'entregent et a entretenu en outre d'excellents contacts aussi bien avec les collaborateur.trice.s de A.\_\_\_\_\_ qu'avec sa hiérarchie. Monsieur W.\_\_\_\_\_ nous quitte libre de tout engagement hormis celui du secret professionnel et nous lui souhaitons sincèrement plein succès dans son avenir professionnel. [...] » « [...] CERTIFICAT DE TRAVAIL Nous soussigné.e.s, A.\_\_\_\_\_ certifions que : Monsieur W.\_\_\_\_\_ né le [...]1959 a été engagé au sein de notre association depuis le 1er janvier 2016, au titre de « Coordinateur I.\_\_\_\_\_ ». Son domaine d'activités et ses tâches principales ont été les suivantes : [...] Travaillant de manière fiable, l'ensemble des tâches confiées à Monsieur W.\_\_\_\_\_ ont été effectuées en pleine autonomie, avec beaucoup d'entrain et à notre pleine satisfaction. Intéressé et motivé, Monsieur W.\_\_\_\_\_ s'est révélé être un collaborateur flexible et disponible, lui permettant ainsi de collaborer avec succès avec l'ensemble de son entourage professionnel. L'engagement et la capacité d'empathie de Monsieur W.\_\_\_\_\_ ont été primordiaux dans cette fonction. Malgré son manque d'affinité informatique, il a réussi à relever les défis de ce poste complexe. Nous sommes confiant.e.s qu'il pourra fournir une prestation satisfaisante en occupant un poste similaire. Monsieur W.\_\_\_\_\_ a également fait preuve d'entregent et a entretenu de bons contacts aussi bien avec les collaborateur.trice.s de A.\_\_\_\_\_ qu'avec sa hiérarchie. Monsieur W.\_\_\_\_\_ nous quitte libre de tout engagement hormis celui du secret professionnel et nous lui souhaitons sincèrement plein succès dans son avenir professionnel. [...] ». Entendus en cours d'instruction, plusieurs témoins ont déclaré que le demandeur faisait correctement son travail mais qu'il avait

- 15 - « quelques faiblesses, soit des difficultés au niveau informatique », qu'il « commettait des erreurs » et que « cela lui prenait sûrement plus de temps ». Les soucis informatiques du demandeur ont été qualifiés de « récurrents », un collègue ayant même dû consacrer des permanences entières à lui montrer des outils informatiques.

### **E. 13**

a) Par demande du 25 juillet 2019, le demandeur a ouvert action en paiement devant les premiers juges en concluant en substance à ce que la défenderesse soit condamnée à lui verser la somme de 5'734 fr. 40, avec intérêt à 5% l'an dès le 13 décembre 2018, à titre d'indemnité pour licenciement abusif. Il réclamait en outre que la défenderesse lui remette, sous la menace de la peine prévue à l'art. 292 CP, deux nouveaux certificats de travail, modifiés, en substance, en ce sens qu'ils comportent les qualificatifs « pleine et entière satisfaction » ainsi que la recommandation de l'intimée « auprès de tout autre éventuel futur employeur » et que la formule « malgré son manque d'affinité informatique » soit retirée. Par réponse du 17 octobre 2019, la défenderesse a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet des conclusions de la demande.

### **E. 14**

L'audience de jugement s'est tenue les 13 janvier, 8 et 15 septembre 2020. Les témoins [...] ont été entendus. En droit : 1. 1.1 Le recours est recevable contre les décisions finales, incidentes et provisionnelles de première instance qui ne peuvent pas faire l'objet d'un appel (art. 319 let. a CPC). Il en va ainsi, notamment,

- 16 - dans les affaires patrimoniales, lorsque la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est inférieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC). Conformément à l'art. 321 al. 1 CPC, le recours, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance de recours, soit en l'occurrence la Chambre des recours civile (art. 73 al. 1 LOJV [loi d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]), dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 239 al. 1 CPC). 1.2 En l'espèce, le recours est dirigé contre une décision finale dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est inférieure à 10'000 francs. Interjeté en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), le recours est recevable. 2. Sous l'angle des motifs, le recours est recevable pour violation du droit (art. 320 let. a CPC) et pour constatation manifestement inexacte des faits (art. 320 let. b CPC). L'autorité de recours dispose d'un plein pouvoir d'examen s'agissant de la violation du droit. Elle revoit librement les questions de droit soulevées par le recourant et peut substituer ses propres motifs à ceux de l'autorité précédente ou du recourant (Spühler, in Basler Kommentar ZPO, 3e éd. 2017, n. 1 ad art. 320 CPC ; Hohl, Procédure civile, tome II, 2e éd. 2010, n. 2508). S'agissant des faits retenus par le premier juge, le pouvoir d'examen de la Chambre des recours est en revanche limité à l'arbitraire (TF 4D\_30/2017 du 5 décembre 2017 consid. 2.2 et réf. cit.). Une décision n'est pas arbitraire du seul fait qu'elle apparaît discutable ou même critiquable ; il faut qu'elle soit manifestement insoutenable, et cela non seulement dans sa motivation mais aussi dans son résultat (ATF 140 III 16 consid. 2.1). 3. 3.1 Dans un premier grief, le recourant reproche aux premiers juges d'avoir considéré que son licenciement n'était pas abusif.

- 17 - 3.2 Selon l'art. 335 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220), le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (al. 1). La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande

(al. 2). 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). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive. Est notamment 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. 2.5 ; TF 4A\_42/2018 précité consid. 3.1). L'énumération visée par l'art. 336 CO, qui concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit et en aménage les conséquences juridiques pour le contrat de travail, n'est toutefois pas exhaustive. La jurisprudence admet en effet d'autres situations constitutives d'un tel abus, lesquelles doivent toutefois comporter une gravité comparable aux cas expressément mentionnés à l'art. 336 CO (TF 40.174/2004 du 5 août 2004 consid. 2.1 et réf. cit.). Le caractère abusif d'une résiliation peut découler non seulement de ses motifs, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit (ATF 125 III 70 consid. 2b). Même lorsqu'elle résilie un contrat de

- 18 - manière légitime, la partie doit exercer son droit avec des égards et s'abstenir de tout comportement biaisé ou trompeur. L'appréciation du caractère abusif d'un licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances de l'espèce (ATF 132 III 115 consid. 2.1 à 2.5, MT 2006 I 152 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2, JdT 2006 I 194). Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (TF 4C.282/2006 du 1er mars 2007 consid. 4.3). Afin de pouvoir dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (TF 4A\_408/2010 du 7 octobre 2010 consid. 2.3). Déterminer le motif d'une résiliation est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 131 III 535 consid. 4.3 ; ATF 130 III 699 consid. 4.1). 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 » (TF 4A\_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.2 ; TF 4A\_217/2016 consid. 4.1 ; ATF 130 III 699 consid. 4.1, JdT 2006 I 193 ; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4e éd., Berne 2019, pp. 805-806). De son côté, l'employeur ne peut pas rester inactif ; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1 ; TF 4C.27/1992 du 30 juin 1992, publié in SJ 1993 p. 360 consid. 3a, confirmé in TF 4C.262/2003 du 4 novembre 2003 consid. 3.2 ; TF 40.121/2001 du 16 octobre 2001 consid. 3b). Si l'employé parvient à faire apparaître les motifs invoqués par l'employeur comme non réels, et si, en plus, le motif véritable du

- 19 - licenciement est établi, c'est bien ce motif-ci qui est déterminant pour juger du caractère abusif ou non de la résiliation. Le fait que les motifs avancés par l'employeur étaient des prétextes ne revêt alors plus aucune pertinence. En particulier, un licenciement signifié pour un motif, par hypothèse licite, ne saurait devenir abusif parce que l'employeur a invoqué – faussement – d'autres motifs (TF 40.282/2006 du 1er mars 2017 consid. 4.3). Pour qu'un congé soit abusif, il doit exister un lien de causalité entre le motif répréhensible et le licenciement. En d'autres termes, il faut que le motif illicite ait joué un rôle déterminant dans la décision de l'employeur de résilier le contrat. Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié ; si tel est le cas, le congé n'est pas abusif (ATF 119 II 449 ; TF 4A\_316/2012 du 1er novembre 2012 consid. 2.1). 3.3 Les premiers juges ont retenu que les bénéficiaires de l'association intimée avaient un parcours de vie particulièrement délicat, ce qui impliquait un cadre déontologique strict et clair qui ne laissait place à aucune ambiguïté dans les rapports entre les collaborateurs et les bénéficiaires, interdisait toute relation amoureuse, soutien personnalisé, invitation personnelle et nécessitait de déléguer le dossier à une personne compétente en la matière en cas de démarche administrative. Le recourant, qui n'était pas sans ignorer ces limites déontologiques professionnelles puisqu'il était au bénéfice d'une formation d'infirmier, avait pourtant admis s'être rendu à trois reprises chez U. \_\_\_\_\_, l'avoir emmené à une exposition, l'avoir accompagné dans certaines démarches administratives, s'être rendu à un anniversaire avec lui, l'avoir ramené en voiture, lui avoir préparé un pique-nique, avoir accueilli trois baisers de cette personne, avoir reçu de sa part un selfie suggestif et lui avoir envoyé une photo de lui-même en vacances. Les premiers juges ont relevé en outre qu'antérieurement aux faits relatifs à la présente cause, le recourant avait déjà été recadré par son employeur qui lui avait rappelé la position de vulnérabilité des bénéficiaires. Selon le tribunal, le licenciement était

- 20 - bien fondé sur les aveux de l'appelant lui-même quant à son comportement répréhensible et non pas sur le fait qu'il était prévenu dans une procédure pénale, l'employeur ayant d'ailleurs procédé par le biais d'une résiliation ordinaire et n'ayant pas attendu l'issue de la procédure pénale pour le licencier. Pour le surplus, le tribunal a estimé qu'au vu du domaine d'activité de l'intimée et des services qu'elle offre, les reproches qui avaient motivé la résiliation étaient en lien direct avec l'activité de l'intimée, de sorte qu'on ne pouvait attendre d'elle qu'elle poursuive la relation contractuelle dans un tel contexte. Le recourant invoque que la raison du licenciement est bel et bien inhérente à sa personnalité, rendant ainsi le congé abusif. Il conteste n'avoir pas informé ses employeurs assez tôt des faits qui lui étaient reprochés. Les premiers juges auraient omis de relever que c'est lui-même qui a spontanément adressé un courriel à son employeur afin de lui expliquer la situation, la date à laquelle il s'est exécuté n'étant alors pas pertinente. Sur ce point, l'état de fait a été complété en ce sens qu'à l'issue de son audition par le procureur, le recourant a sollicité quelques jours afin d'informer son employeur de l'enquête pénale en cours. Cela ne change toutefois rien à l'issue du recours. Le recourant expose que faute de tout autre moyen de preuve, l'état de fait ne peut être établi que sur la base de ses propres déclarations lors de son audition devant le procureur. Il soutient que ces faits n'auraient aucun lien avec l'activité qu'il déployait au sein de son employeur, en particulier qu'ils ne seraient pas de nature à rendre l'exécution du travail impossible ni à causer un grave préjudice sur un point essentiel du travail accompli au sein de l'employeur. D'ailleurs, il relève en substance, s'agissant des « accompagnements dans certaines démarches administratives » et du cadre

déontologique, que ces cadres n'auraient pas été clairs.

- 21 - Le raisonnement du recourant ne peut pas être suivi et frise la témérité. En effet, dans une argumentation complète – exposée ci-dessus – qui peut être reprise dans son intégralité, les premiers juges ont relevé que le recourant était déjà actif dans le domaine de la relation d'aide puisqu'il était au bénéfice d'une formation d'infirmier et qu'il connaissait les limites déontologiques professionnelles qui « coulaient de source ». Or, force est d'admettre, sur la base de ses propres déclarations – que le recourant ne remet pas en cause –, que le recourant a eu un comportement clairement et manifestement inapproprié avec un des bénéficiaires des prestations, de sorte qu'il ne fait aucun doute que la résiliation était justifiée. Il ne peut pas être suivi lorsqu'il prétend que ses agissements n'auraient aucun lien avec l'activité de l'intimée, puisque c'est précisément dans le cadre de son travail que les faits reprochés ont eu lieu. Le grief du recourant doit être rejeté. 4. 4.1 Le recourant conteste la teneur des certificats de travail. 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 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

- 22 - 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 réf. cit.). L'employé doit prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat différent de celui qui lui a été remis (TF 4A\_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1). La jurisprudence retient notamment que lorsque le travailleur n'établit pas avoir fourni des prestations d'une qualité au-dessus de la moyenne, il ne peut pas prétendre à un certificat de travail mentionnant qu'il a œuvré « à notre entière satisfaction » (TF 4A\_117/2007 précité consid. 7.1). 4.3 Les premiers juges ont retenu que les performances du recourant dans le cadre de son activité auprès de l'intimée ne justifiaient pas les termes « pleine et entière satisfaction ». Il apparaissait au contraire que les manquements à ses obligations professionnelles, qu'il avait d'ailleurs admis, avaient justifié la rupture du lien de confiance. Plusieurs témoins avaient en outre confirmé les difficultés en informatique du recourant, dont les erreurs – malgré l'aide que son employeur lui avait apportée – avaient eu des conséquences délicates, en particulier dans le domaine de la confidentialité (le recourant avait envoyé un courriel groupé aux membres d'un groupe de personnes atteintes de séropositivité avec leur adresse mail visible). Le recourant réclame la modification des certificats, en ce sens qu'il sollicite l'insertion des qualificatifs « pleine et entière satisfaction » et la recommandation de l'intimée « auprès de tout autre éventuel futur employeur », ainsi que le retrait de la formule « malgré son manque d'affinité informatique ». En particulier, il soutient qu'il a démontré ses performances, notamment parce qu'un témoin aurait affirmé qu'en mars 2017, une augmentation salariale aurait été envisagée pour le recourant. De plus, s'agissant de ses

qualités informatiques, il fait valoir que ce n'est pas pour cela qu'il a été engagé.

- 23 - En l'espèce, l'argumentation du recourant ne convainc pas. S'agissant de la prétendue éventuelle augmentation de salaire, on peut relever qu'elle a été envisagée et pas mise en œuvre, ce qui peut précisément être un indice supplémentaire de ce que le recourant ne donnait pas pleine satisfaction, raison pour laquelle cette augmentation n'a pas été concrétisée. En ce qui concerne ses compétences informatiques, force est de constater que le recourant ne conteste pas avoir de sérieuses lacunes en la matière. Le fait qu'il n'ait pas été engagé en qualité d'expert informatique n'y change rien, son travail comprenant le maniement « de base » des outils informatiques, qu'il était légitime d'attendre de sa part, ce d'autant plus que des mesures de soutien avaient été mises en place par l'employeur. Le grief du recourant doit être rejeté. 5. En définitive, le recours, manifestement infondé, doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 322 al. 1 in fine CPC et le jugement entrepris confirmé. Il ne sera pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance (art. 114 let. c CPC). L'intimée n'ayant pas été invitée à déposer une réponse, il ne sera pas alloué de dépens. La requête d'assistance judiciaire – pour autant qu'elle conserve son objet compte tenu de la gratuité de la procédure – doit être rejetée, le recours étant dépourvu de toute chance de succès (art. 117 let. b CPC).

- 24 - Par ces motifs, la Chambre des recours civile du Tribunal cantonal, prononce : I. Le recours est rejeté. II. Le jugement est confirmé. III. La requête d'assistance judiciaire du recourant W. \_\_\_\_\_ est rejetée. IV. L'arrêt, rendu sans frais, est exécutoire. Le président : Le greffier : Du L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié à : - Me Marc Cheseaux (pour W. \_\_\_\_\_), - Me Olga Collados Andrade (pour A. \_\_\_\_\_). La Chambre des recours civile considère que la valeur litigieuse est inférieure à 15'000 francs. Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral – RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de

- 25 - droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF). Cet arrêt est communiqué, par l'envoi de photocopies, à : - Mme la Vice-Présidente du Tribunal de prud'hommes. Le greffier :

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