

VD_GERICHTE P319.044030 vom 13. September 2021

VD Tribunal cantonal, 2021-09-13, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P319.044030

FR: VD_GERICHTE P319.044030 du 13 septembre 2021

IT: VD_GERICHTE P319.044030 del 13 settembre 2021

Erwägungen

E. 5

L'appelant requiert un complément de l'état de fait pour tenir compte de la mauvaise atmosphère de travail régnant au sein de la boutique, du non-remplacement de V. _____, responsable de la boutique de Lausanne, du départ soudain de la première vendeuse F. _____, ainsi que de l'inaction de l'intimée malgré le courriel d'H. _____ du 21 mars 2018. Bien que le jugement entrepris indique que V. _____ a été en arrêt-maladie et qu'elle a été remplacée ad interim par U. _____, sa supérieure hiérarchique (jgt, p. 3 let. D), il ne précise pas la durée de cette absence. L'état de fait a été complété sur ce point, ainsi que sur la nature du climat de travail au moment de l'engagement de l'appelant. De même, comme requis par celui-ci, le présent jugement expose le contenu du courriel du 21 mars 2018 d'H. _____ (pièce 7), qui fait état du départ soudain de F. _____, ainsi que de l'ambiance qui régnait au sein de l'équipe à ce moment-là.

- 19 -

E. 6.1

L'appelant critique la constatation de faits et l'appréciation des preuves opérées par les premiers juges. Il leur reproche de s'être fondés sur les témoignages d'U. _____, d'H. _____ et de M. _____ pour retenir que l'attitude de l'appelant au travail était objectivement inappropriée et incompatible avec les exigences de son employeur ; sous réserve des pièces 103 et 104, qui ne seraient que des courriels internes dépourvus de valeur probante, l'intimée n'aurait produit aucune pièce sur ce point. Pour l'appelant, son propre interrogatoire, la pièce 3 (les statistiques de vente), ainsi que le témoignage de V. _____ suffiraient à établir qu'il était un bon vendeur, qu'il s'était bien adapté aux règles de l'entreprise, qu'il répondait aux attentes de l'entreprise en termes de performance et que l'intimée n'avait jamais rencontré de problèmes quant à son comportement.

E. 6.2

Le juge apprécie librement la force probante des preuves en fonction des circonstances concrètes, sans être lié par des règles légales et sans être obligé de suivre un schéma précis (art. 157 CPC ; ATF 143 III 297 c. 9.3.2 ; ATF 133 I 33 c. 2.1 ; TF 5A_250/2012 du 18 mai 2012 c. 7.4.1). Il lui appartient d'apprécier dans leur ensemble tous les moyens de preuve apportés, en évaluant la crédibilité de chacun d'eux (TF 5A_812/2015 du 6 septembre 2016 c. 5.2 ; 4A_394/2009 du 4 décembre 2009 c. 2.4, RSPC 2010 p. 147).

E. 6.3

Le Tribunal s'est basé sur les témoignages concordants d'H. _____, qui avait travaillé avec l'appelant depuis son engagement jusqu'à son départ au mois de mars 2018, et d'U. _____. La première a déclaré que les vêtements de l'appelant étaient imprégnés de

l'odeur du cannabis et a été formelle sur le fait d'avoir vu de ses yeux l'appelant fumer. La seconde a affirmé avoir engagé l'appelant, l'avoir observé au travail, avoir eu des doutes sur la qualité de son travail, avoir eu plusieurs retours négatifs sur lui émanant notamment des clientes, avoir demandé à F. _____ d'établir une liste des reproches (le courriel du 15 février 2018) et avoir mené sa propre investigation avant de dénoncer l'appelant aux responsables des ressources humaines. Elle a précisé qu'elle connaissait une grande partie de la clientèle et qu'elle avait interrogé certaines

- 20 - clientes sur les plaintes évoquées par F. _____ ; ces clientes avaient confirmé ces plaintes. Quant à M. _____, représentant de l'intimée, il a indiqué que les faits reprochés à l'appelant (le fait de fumer de la drogue et des problèmes de comportement avec des clientes) portaient atteinte à l'image de l'intimée. Sur la base de ces témoignages précis, circonstanciés et convaincants, c'est à juste titre que le Tribunal a constaté que l'attitude de l'appelant au travail n'était pas adéquate. Le témoignage de V. _____ n'était pas susceptible de changer cette appréciation. Celle-ci a travaillé avec l'appelant depuis le mois d'octobre jusqu'au mois de décembre 2017, mais n'a pas vu l'appelant travailler en dehors de son temps d'essai. Elle n'a dès lors pas fait de constatations propres s'agissant des reproches adressés à l'appelant au mois de février 2018. En outre, l'interrogatoire de l'appelant, qui a contesté les reproches de l'intimée, n'était pas de nature à renverser la conviction que le Tribunal s'est forgée sur la base des témoignages précités. On relèvera du reste que l'appelant a admis que F. _____ lui avait fait savoir que « ça ne sentait pas bon dans les casiers de la boutique ». Il a également déclaré qu'on lui avait fait des remarques sur des erreurs de caisse « après chaque jour de repos » et qu'il avait appris d'U. _____ qu'une cliente s'était plainte de lui. Ces bribes d'informations données par l'appelant vont dans le sens des témoignages retenus par le Tribunal. A cet égard, il est sans incidence que le rendement de l'appelant ait été très bon, puisque son poste lui imposait également de remplir d'autres critères, considérés objectivement comme importants par l'employeur et auxquels il n'a pas répondu. Le grief est mal fondé et doit être rejeté.

E. 7.1

L'appelant a conclu à l'octroi d'une indemnité pour tort moral à hauteur de 7'500 fr. et des dommages-intérêts à hauteur de 12'940 fr., en raison de l'incapacité de travailler pour la période du 26 mars 2018 au 31 août 2019. L'appelant a soutenu que les atteintes à sa personnalité (cf. les

- 21 - allégués relatifs au harcèlement psychologique), ainsi que les conditions de travail chez l'intimée lui avaient causé une anxiété réactionnelle.

E. 7.2

Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. L'employeur doit organiser le travail de manière à ménager ses employés d'un stress inutile. Il existe différentes formes de stress sur le lieu de travail, qui peuvent notamment résulter d'une mauvaise gestion des ressources humaines, d'une surcharge ou d'un manque de travail ou de conflits sur le lieu de travail. Une surcharge de travail liée à un manque chronique de personnel peut également constituer une violation par l'employeur de son devoir de protéger et de respecter la personnalité de ses employés (Dunand, in Dunand/Mahon, Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, nn. 44-46 ad art. 328 CO et les réf. citées). En cas de violation de l'art. 328 al. 1 CO, l'employé peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions de l'art. 49 al. 1 CO. Selon cette

disposition, celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. N'importe quelle atteinte ne justifie pas une indemnité (ATF 125 III 70 consid. 3a p. 75); l'atteinte doit revêtir une certaine gravité objective et être ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime de s'adresser au juge afin d'obtenir réparation (TF 4A_326/2020 du 1er décembre 2020 consid. 3.2 et les réf. citées). Des prétentions en manque à gagner et en perte de gain peuvent être fondées sur l'art. 328 CO ou sur les art. 41 ou 97 CO. Quel que soit le fondement de ces prétentions, l'employeur n'est susceptible de répondre des atteintes causées à la santé de son employé que si celui-ci subit un dommage et qu'il existe un rapport de causalité naturelle et adéquate entre les manquements de l'employeur et ledit dommage (CREC I 13 mai 2011/175: lien de causalité nié en l'espèce au vu de l'expertise).

- 22 - Lorsqu'une incapacité de travailler est à l'origine d'une action en dommages-intérêts, il appartient à la victime, en vertu de l'art. 8 CC, d'alléguer et de prouver les faits permettant de constater que le comportement de l'employeur, par exemple la prétendue omission d'adopter des mesures destinées à protéger sa personnalité et sa santé, a été la condition sine qua non du résultat, soit du dommage subi, par exemple son invalidité. Il s'agit donc de démontrer que si l'employeur avait pris les mesures qu'on pouvait attendre de lui, la victime ne serait pas dans l'incapacité de travailler (Dunand, op. cit., n. 82 ad art. 328 CO).

E. 7.3

Il est établi que V. _____, la responsable de la boutique, a été absente depuis la fin décembre 2017 et qu'elle n'a pas été remplacée avant le mois de juin 2018. Il ressort également de l'instruction qu'au moment de l'engagement de l'appelant, il y avait une mauvaise ambiance entre les employés de la boutique, provenant des suspicions de vol sur la personne de V. _____. On peut concevoir que le remplacement d'une employée à 100 % par sa supérieure hiérarchique (U. _____), qui avait quinze points de vente à surveiller, n'était pas suffisant, puisque l'employeur a dû procéder au remplacement de V. _____ en juillet 2018. Cela étant, il n'est pas établi que l'appelant ait été mis sous pression, qu'il ait subi une surcharge quelconque après le départ de V. _____ ou qu'il ait été empêché d'accomplir son travail. Le jugement retient, sans être attaqué sur ce point, que l'appelant n'a pas assumé des tâches en dehors de son cahier des charges. L'appelant se prévaut d'ailleurs des statistiques de l'intimée dans le but de démontrer que depuis son engagement jusqu'au 6 mars 2018 à tout le moins, il avait été un très bon vendeur. Puis, dans son courrier du 1er mars 2018, sans évoquer une surcharge de travail, l'appelant a demandé à l'employeur de le réintégrer dans son poste. Ces faits ne permettent pas de retenir que l'appelant vivait mal ses conditions de travail. Pour prouver l'existence de mauvaises conditions de travail, l'appelant s'appuie également sur la pièce 7, soit sur le courriel d'H. _____ du 21 mars 2018. On y décèle certes une surcharge de travail

- 23 - par les termes « nous sommes livrés à nous-mêmes sans soutien », ainsi qu'une mauvaise ambiance entre collègues liée au sabotage d'inventaire (qui a eu lieu le 19 mars 2018), aux suspicions de vol d'argent dans la caisse (le 20 ou le 21 mars 2018) et aux achats non autorisés sur le compte d'H. _____. Selon ce courriel, il s'agissait de faits récents (« travailler chez W. _____ était jusqu'à maintenant une fierté et un privilège »), qui s'étaient passés après le départ de la première vendeuse F. _____, partie du jour au

lendemain le 7 mars 2018. S'il est établi qu'il y a eu un sous-effectif, ainsi qu'une mauvaise ambiance entre les employés après le départ de F. _____, il n'est pas établi dans quelle mesure cette situation a affecté la santé et la capacité de travail de l'appelant. Cela est d'autant moins évident qu'entre le départ de F. _____ (le 7 mars 2018) et le départ de l'appelant (le 26 mars 2018), il s'est passé seulement trois semaines, de sorte que le stress physique ou émotionnel qui aurait été subi par l'appelant et le manque d'organisation imputable à l'employeur ont été de courte durée. Entendue en qualité de témoin, I. _____, la compagne de l'appelant, n'a en particulier rien dit en ce qui concerne l'état de stress ou le surmenage de l'appelant. Le certificat médical, établi le 26 mars 2018, soit cinq jours avant la fin du contrat de travail, n'est pas motivé et n'est donc pas susceptible d'établir que le manque d'effectif au travail et l'ambiance entre les employés de l'intimée serait la cause sine qua non de l'incapacité de travailler de l'appelant. On relèvera que celui-ci a allégué pour la première fois que les conditions de travail et la mauvaise ambiance au travail avaient eu un impact sur sa capacité de travailler et sa santé, dans sa demande du 1er octobre 2019. L'appelant, assisté d'un avocat, était en outre conscient qu'il devait établir le lien de causalité naturelle entre les conditions de travail et l'atteinte à sa santé, respectivement à sa capacité de travail. En effet, il avait allégué que le manque d'organisation au sein de la boutique, le non-remplacement de la responsable de cette boutique, couplé à des tensions au sein des employées, avaient pesé de tout leur poids sur les conditions de travail de l'appelant (all. 73). Il avait ajouté que sa santé s'était progressivement dégradée, au point qu'il n'était plus en mesure de travailler, parce qu'il ne pouvait plus continuer à supporter les conditions de travail devenues insupportables et oppressantes (all. 74). Pour l'allégué

- 24 - 73, l'appelant a offert la preuve par expertise. Pour autant qu'on puisse considérer ce moyen de preuve adéquat s'agissant d'une question qui relève de l'appréciation du juge, l'appelant y a de toute manière implicitement renoncé, puisque l'instruction a été close sans autre réquisition (PV audience du 24 août 2020). Quant à l'allégué 74, l'appelant n'a pas offert de moyen de preuve, la problématique exposée relevant là aussi de l'appréciation du juge, comme il l'a du reste lui-même indiqué. Au surplus, dans son appel, l'appelant ne requiert aucune mesure d'instruction et ne se plaint pas de ne pas avoir pu faire administrer un moyen de preuve. En définitive, à supposer que l'employeur ait violé son devoir de protection prévu par l'art. 328 CO, un rapport de causalité naturelle entre ses prétendus manquements et les préjudices qu'il aurait subis n'est pas établi.

E. 8.1

Au vu de ce qui précède, l'appel, mal fondé, doit être rejeté et le jugement confirmé.

E. 8.2

L'arrêt est rendu sans frais judiciaires, s'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr. (art. 114 lit. c CPC). L'appelant, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC), versera à l'intimée de pleins dépens de deuxième instance, par 1'500 fr. (art. 7 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]).

E. 8.3

Me Laurent Savoy, conseil de l'appelant, a droit à une rémunération équitable pour ses opérations et débours dans la procédure d'appel (art. 122 al. 1 let. a CPC). Dans sa liste d'opérations du 21 juillet 2021, il indique que 3 heures et 20 minutes ont été effectuées par

un avocat et 9 heures et 50 minutes par un avocat-stagiaire. Cette durée n'est pas excessive et peut être admise. Les honoraires de Me Savoy, au tarif horaire de 180 fr. (art. 2 al. 1 let. a RAJ [règlement sur l'assistance judiciaire en matière civile du 7 décembre 2010 ; BLV 211.02.3]) pour les opérations effectuées par l'avocat et de 110 fr. (art. 2 al. 1 let. b RAJ) pour

- 25 - celles effectuées par l'avocat-stagiaire, s'élèvent à 1'681 fr. 65 ([180 fr. x 3h20] + [110 fr. x 9h50]), montant auquel s'ajoute des débours forfaitaires par 33 fr. 63 (1'681 fr. 65 x 2%) et la TVA de 7,7% sur le tout, par 132 fr. 07, ce qui donne un total de 1'847 fr. 35, arrondi à 1'848 fr. Le bénéficiaire de l'assistance judiciaire est tenu au remboursement de l'indemnité à son conseil d'office, mise provisoirement à la charge de l'Etat, dès qu'il sera en mesure de le faire (art. 123 CPC). Il incombe à la Direction du recouvrement de la Direction générale des affaires institutionnelles et des communes (anciennement Service juridique et législatif) de fixer le principe et les modalités de ce remboursement (art. 39a du code du 12 janvier 2010 de droit privé judiciaire vaudois [CDPJ; BLV 121.02]).

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