

# VD\_GERICHTE P320.038773 vom 6. Juli 2021

VD Tribunal cantonal, 2021-07-06, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_P320.038773](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P320.038773)

FR: VD\_GERICHTE P320.038773 du 6 juillet 2021

IT: VD\_GERICHTE P320.038773 del 6 luglio 2021

## Erwägungen

### E. 22

septembre 2015 consid. 2.2). 2.2 2.2.1 Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en considération dans le cadre d'une procédure d'appel que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et ne pouvaient pas être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b), ces deux conditions étant cumulatives. Il appartient ainsi à l'appelant de démontrer que ces conditions sont réalisées, de sorte que l'appel doit indiquer spécialement de tels faits et preuves nouveaux et motiver spécialement les raisons qui les rendent admissibles selon lui (JdT 2011 III 43 consid. 2 et les réf. citées).

- 8 - 2.2.2 En l'espèce, l'appelant a produit en appel un lot de pièces dont il convient d'examiner la recevabilité. Les pièces relatives à la plainte pénale déposée contre S. \_\_\_\_\_ n'apparaissent pas comme concernant la présente procédure, de sorte que la question de leur recevabilité se pose. Quoi qu'il en soit, elles sont de toute manière dénuées de pertinence. Il en va de même des pièces en lien avec la poursuite intentée par la [...] contre l'appelant. Quant aux autres pièces produites, celles-ci sont recevables dans la mesure où elles figuraient déjà au dossier de première instance. 3. 3.1 L'appelant soutient que c'est à tort que les premiers juges ont considéré que son licenciement n'était pas abusif. 3.1.1 Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Celles-ci sont donc en principe libres de résilier le contrat sans motif particulier. Toutefois, le droit de mettre unilatéralement fin au contrat est limité par les dispositions sur le congé abusif au sens des art. 336ss CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3). 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 (TF 4A\_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.3 ; TF 4A\_316/2012 du 1er novembre 2012 consid. 2.1, in SJ 2013 I 193 ; TF 4C.91/2000 du 23 novembre 2001 consid. 2b ; TF 4C.87/1993 du 11 novembre 1993 consid. 2c, in SJ 1995 p. 798). Déterminer quels sont les motifs réels d'une résiliation est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.3). De même, l'incidence

- 9 - respective des divers motifs de résiliation en concours est une question qui relève de la causalité naturelle, et par conséquent du fait (ATF 130 III 699 consid. 4.1 et les réf. citées ; TF 4A\_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.4 ; TF 4C.87/1993 consid. 2c). 3.1.2 En vertu de l'art. 8 CC, la partie congédiée doit prouver le caractère abusif du congé (ATF 123 III 246 consid. 4b). En ce domaine, la jurisprudence a 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 donné le congé. 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 ». De son côté, l'employeur ne peut 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). Dans le même ordre d'idées, la jurisprudence a précisé qu'en cas de pluralité de motifs, dont l'un au moins s'avère abusif, il incombe à l'employeur de démontrer qu'il aurait licencié le travailleur même en l'absence du motif abusif (TF 4P.205/2000 du 6 mars 2001 consid. 3a, in JAR 2002 p. 238, cité dans les arrêts TF 4A\_19/2015 précité consid. 4.6 et TF 4A\_430/2010 du 15 novembre 2010 consid. 2.1.3). Il n'y a pas d'opposition au congé lorsque le travailleur s'en prend seulement à la motivation de la résiliation, ne contestant que les motifs invoqués dans la lettre de congé, et non à la fin des rapports de travail en tant que telle (TF 4A\_571/2008 déjà cité consid. 4.1.2. ; TF 4C.39/2004 déjà cité consid. 2.4 ; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4e éd., Berne 2019, p. 836). 3.1.3 Selon l'art. 336b al. 1 CO, la partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les art. 336 et 336a doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de

- 10 - congé. Par opposition, il faut entendre toute manifestation de volonté par laquelle une partie fait connaître son désaccord avec le congé qui lui a été notifié (TF 4C.39/2004 du 8 avril 2004 consid. 2.1 ; Rehbinder/Portmann, Commentaire bâlois, Bâle 2015, 6e éd., n. 1b ad art. 336b CO ; Gabriel Aubert, Commentaire romand, Code des obligations, 2e éd., Bâle 2012, n. 1 ad art. 336b CO). Pour qu'une telle indemnité puisse être octroyée, il faut que le travailleur ait observé les délais fixés par l'art. 336b CO. Il s'agit de délais de péremption, de sorte que leur non-respect entraîne la perte du droit (ATF 134 III 67 consid. 5). Lorsque les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, comme en l'espèce, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité ; elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption (art. 336b al. 2 CO). 3.2 Dans son examen de la résiliation des conditions posées par l'art. 336b CO, le tribunal a relevé le peu d'éléments qui appuyaient les allégations de l'appelant quant au moment auquel il a fait parvenir son opposition à l'intimée. Le tribunal s'est dit étonné du fait que le prétendu courrier du 3 février 2019 n'avait pas été envoyé sous pli recommandé alors que celui du 19 juin 2019 l'avait été. Faute de preuve à cet égard, le tribunal n'a pas considéré qu'un premier courrier d'opposition avait été envoyé à l'intimée le 3 février 2019. L'appelant n'ayant pas respecté le délai de l'art. 336b al. 1 CO, il était déchu de son droit et ne pouvait pas prétendre à une indemnité au titre de licenciement abusif. Selon le tribunal, même à considérer que les déclarations faites par l'appelant à la police le 3 février 2019 et que la date apposée au bas du courrier recommandé du 19 juin 2019 étaient suffisants pour prouver le respect du premier délai légal, l'examen du second délai ne permettait pas d'aboutir à une autre conclusion. En effet, il était établi que l'appelant avait ouvert action le 3 juin 2020 par le dépôt d'une requête de conciliation, soit plusieurs mois après l'échéance du délai de péremption légal de l'art. 336b al. 2 CC. A cet égard, l'appelant a expliqué qu'il était

- 11 - dans l'incapacité d'ouvrir action plus tôt, car il était paralysé par la peur tant il craignait de subir les attaques de son ex-compagne ou d'un membre de sa famille. Pour le tribunal, l'appelant n'avait apporté aucun élément à l'appui de ces multiples allégations et

n'établissait ainsi pas l'existence de menaces qui l'auraient paralysé ; il n'expliquait d'ailleurs pas non plus pour quelle raison il s'était senti suffisamment libéré de ses craintes le 3 juin 2020 lorsqu'il avait ouvert action. En outre, par les deux courriels envoyés à des collaborateurs de l'intimée le 7 mai 2019, l'appelant avait recherché un nouveau poste de travail auprès d'elle, ce qui ressortait en particulier des termes « Si vous avez besoin d'un voiturier. Reprend moi (sic) ». L'appelant était ainsi tout à fait conscient de la fin des rapports de travail, mais loin de la contester, il souhaitait en réalité établir un nouveau lien contractuel en proposant une nouvelle fois sa candidature. L'appelant n'avait au demeurant présenté des explications à ce sujet qu'après que l'intimée avait relevé dans son acte de procédure le non-respect de ce délai légal. 3.3 3.3.1 L'appelant soutient que le magistrat qui lui avait délivré une autorisation de procéder avait bien compris qu'il y avait beaucoup de preuves dans le dossier pour démontrer que son licenciement était abusif. L'appelant fait en outre valoir que le délai péremptoire de l'art. 336b al. 2 CO ne serait pas valable en cas de danger de mort du salarié. Il soutient, en substance, que le 26 août – soit à l'échéance du délai péremptoire de 180 jours – il aurait été en danger et risquait de subir une attaque mortelle de la part des proches de son ex-compagne. Ainsi, il aurait dû quitter le canton de Vaud, s'acheter des armes de défense légales et se faire discret, sa nouvelle adresse ne devant en aucun cas fuiter. Il ne pouvait donc pas entamer une procédure dans des conditions normales, sans garantie de son intégrité psychique déjà atteinte par le licenciement. De plus, il ne disposait pas de l'ensemble des documents nécessaires pour ouvrir action devant le tribunal, en raison de la rétention des fiches de salaire par son employeuse, l'attestation de celle-ci pour l'assurance- chômage ne lui étant parvenue que le 9 mai 2019. L'appelant fait encore valoir qu'il avait eu l'intention dès le 25 janvier 2019 d'ouvrir action et que

- 12 - le tribunal aurait retenu de manière erronée qu'il avait cherché à établir un nouveau lien contractuel en proposant à son ancienne employeuse une nouvelle fois sa candidature. 3.3.2 L'appelant, qui soutient que le magistrat lui avait délivré une autorisation de procéder parce qu'il y avait beaucoup de preuves dans le dossier démontrant que son licenciement était abusif, méconnaît manifestement les conditions de la délivrance d'une telle autorisation lorsque la conciliation n'aboutit pas (art. 209 al. 1 let. b CPC), indépendante d'une appréciation des preuves de la cause au fond. Le prétendu danger de mort encouru que fait valoir l'appelant s'appuie sur ses propres déclarations et ses propres démarches entreprises, singulièrement auprès de la police. Aucun autre élément concret ayant trait à sa situation personnelle – et non pas à d'autres situations survenues notamment en [...] et qui ne concernent pas le présent litige – ne vient étayer ses dires, de sorte que les motifs invoqués ne sauraient invalider le délai péremptoire de l'art. 336b al. 2 CO. Au demeurant, même à supposer que les circonstances insolites, alléguées par l'appelant étaient réelles, on ne voit pas qu'il n'aurait pas été possible ni raisonnablement exigible de sa part d'ouvrir action dans le délai de six mois, le cas échéant avec l'aide d'un tiers, tel un avocat lié par le secret professionnel. L'appelant n'expose pas non plus de manière conforme à son obligation de motiver (art. 311 al. 1 CPC, Jeandin, CR-CPC, 2e éd. 2019, n. 3 ss ad art. 311 CPC) en quoi le fait – pour autant qu'il soit avéré – de ne pas disposer de l'ensemble des documents nécessaires, en particulier de ses fiches de salaire et de l'attestation de son employeuse pour l'assurance-chômage, l'aurait empêché d'ouvrir action auprès du tribunal dans le délai prévu à cet effet. De même, l'appelant, qui se limite à qualifier d'erronée l'appréciation juridique du tribunal quant à la teneur de ses deux courriels du 7 mai 2019, enfreint son obligation de motiver son appel sur cette question ; au reste, cette appréciation

apparaît comme fondée compte tenu des principes prévalant à cet égard (cf. consid. 3.1

- 13 - supra). Enfin, la seule intention de l'appelant d'ouvrir action auprès du tribunal, n'est pas déterminante pour l'appréciation de l'art. 336b CO. Partant, le grief est rejeté dans la mesure où il est recevable. 3.4 3.4.1 Dès lors que le tribunal a retenu que l'appelant n'avait pas respecté les exigences de l'art. 336b al. 1 CO, il n'avait en principe pas à examiner les autres griefs plus avant, comme il l'a fait à titre superfétatoire. 3.4.2 Il en est ainsi quand l'appelant soutient que l'avertissement daté du 11 janvier 2019 serait faux ou fourni et utilisé par S.\_\_\_\_\_, dès lors qu'il n'y aurait pas de place pour signer, que son nom ne figurerait pas en bas de page, que la mise en page serait « bizarre », qu'une annotation figurerait sur cette pièce, certifiant qu'il l'aurait reçue le « 14 » janvier 2019, ce qui serait contradictoire avec le fait qu'il ne l'aurait pas reçu et que l'adresse figurant sur ce document (...) serait erronée. En effet, dès lors que la condition de l'art. 336b al. 2 CO n'est de toute manière pas réalisée (consid. 3.1.3 supra), point n'est besoin de revenir sur celle de l'art. 336b al. 1 CO. Au demeurant, on relèvera que les arguments de l'appelant à cet égard, ne sont pas étayés par d'autres éléments au dossier, mais se fondent sur ses propres impressions non convaincantes quant à la pièce en question, notamment parce qu'elle porte bien son nom en haut de page, que la mise en page n'est pas « bizarre », que la date manuscrite apparaît comme étant un « 11 » janvier 2019 et que la question de la prétendue fausse adresse n'est plus pertinente. Ce qui précède s'applique également aux circonstances ayant entraîné un avertissement en lien avec les changements de planning. 3.4.3 Le tribunal n'avait pas non plus à examiner plus avant la prétendue violation par l'employeuse de l'art. 328 CO, voire de l'art. 1 du contrat de travail (consid. 3.4.1 supra). Du reste, l'appelant n'a pas fait valoir en première instance, ni en appel des prétentions spécifiques en lien avec cette prétendue violation ni en lien avec le simple renvoi – non

- 14 - admissible sous cette forme – au « tort moral ». En outre, cette violation ne s'appuie – elle aussi – que sur les seules déclarations de l'appelant, en l'absence d'éléments étayant ses dires. Il en est ainsi de la prétendue atteinte à son intégrité physique, en particulier pour avoir été mis en présence de gens malsains sur son lieu de travail (consid. 3.4.4 infra). Par ailleurs, le tribunal ne s'est pas appuyé dans son jugement sur l'état de santé de l'appelant ni sur le nombre de démissions intervenues chez l'employeuse, de sorte que ces éléments ne sont pas non plus décisifs en l'espèce, contrairement à ce que laisse entendre l'appelant. L'ensemble des motifs exposés est aussi valable s'agissant de la question du congé repréaillies que l'appelant se limite à soulever en soutenant, sans le moindre fait pertinent qui corroborerait sa thèse, que le directeur des ressources humaines de son employeuse, qui serait intervenu au pénal en faveur de son ex-compagne, se vengerait par amour. 3.4.4 Il n'y a pas non plus à examiner les autres faits relevés par l'appelant dans son appel, pour autant qu'ils aient été allégués en première instance et qu'ils n'aient pas été retenus dans le jugement. En effet, ces faits sont dénués de toute pertinence quant à l'objet du présent litige, notamment ceux ayant trait au prétendu non-respect par S.\_\_\_\_\_ des normes « [...] », à la prétendue surfacturation du parcage de nuit à la clientèle, à la prétendue embauche par l'intimée d'employés avec des casiers judiciaires ou au profil insuffisant ainsi qu'à la prétendue présence dans l'hôtel d'une clientèle douteuse. On peut y ajouter l'ensemble des faits et arguments de l'appelant en lien avec l'assurance-chômage (attestation, indemnités perçues), qui n'ont de toute manière pas fait l'objet de conclusions séparées. Les griefs y relatifs n'ont pas à être examinés, contrairement à ce que laisse entendre l'appelant, dès lors qu'ils sont irrecevables dans le cadre de la présente procédure au vu de l'objet du litige.

- 15 - 3.4.5 Partant, l'ensemble des griefs de l'appelant sont rejetés dans la mesure où ils sont recevables. Cela concerne aussi le grief de la violation de la CEDH (Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950 ; RS 0.101), soit, selon l'appelant, son droit à la sûreté, son droit à un procès équitable, son droit à la liberté d'expression et son droit à l'interdiction de discrimination, dont on ne voit pas qu'elle ait été violée par le tribunal. 4. L'appelant soutient que les dépens doivent être mis à la charge de l'intimée. A cet égard, il se contente d'invoquer qu'il n'a pas les moyens de les payer. L'art. 106 al. 1 CPC prévoit que les frais, qui comprennent les frais et dépens (art. 95 al. 1 CPC), sont mis à la charge de la partie succombante, de sorte qu'il n'y a pas lieu de revenir sur la décision des premiers juges à cet égard, l'appelant ne contestant au surplus pas la quotité des dépens. 5. 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. 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 de deuxième instance, l'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer sur l'appel.

- 16 -

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