

VD_GERICHTE P322.041919 vom 16. August 2024

VD Tribunal cantonal, 2024-08-16, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P322.041919

FR: VD_GERICHTE P322.041919 du 16 août 2024

IT: VD_GERICHTE P322.041919 del 16 agosto 2024

Erwägungen

E. 4.1

L'appelant se plaint tout d'abord de constatations inexactes de faits.

E. 4.1.1

Il se prévaut tout d'abord d'une constatation inexacte des faits en lien avec le caractère abusif du congé, soutenant implicitement que le motif réel du congé était la demande faite à son employeur de protéger sa personnalité au sens de l'art. 328 CO lors d'un entretien avec l'associé gérant président le 7 février 2022 et par courrier du même jour, soit deux jours avant l'annonce de son licenciement. Il reproche ainsi aux premiers juges d'avoir considéré que les manquements qui lui étaient reprochés avaient été établis, en accordant un poids démesuré aux allégations de l'intimée et en examinant de manière insuffisante la force probante de ses propres moyens de preuve. Concrètement, le tribunal aurait « pris pour argent comptant les déclarations de l'intimée et de ses employés, entendus en qualité de témoins ». Les faits ne seraient ainsi même pas rendus vraisemblables, encore moins corroborés par une quelconque preuve tangible. L'appelant s'attache à démontrer que les reproches et avertissements qu'il a reçus au fil des ans, comme les plaintes des clients, étaient globalement infondés ou en tout cas sans lien avec les motifs de licenciement invoqués le 9 mars 2022. Il estime que c'est son patron qui s'est mal comporté lors de l'entretien du 7 février 2022, et pas lui. Il

- 16 - conteste tout reproche s'agissant des événements de janvier 2022 et du 4 février 2022, estimant que le témoignage de son collègue doit être « grandement relativisé » : il avait été à plusieurs reprises agressé, injurié par une personne interdite de site, et il avait répondu calmement, sans plaquer l'intéressé au sol. Son employeur aurait dû le dispenser de retourner sur ce site, conformément à sa demande, mais il ne l'avait fait qu'après l'avoir informé de son licenciement, le 9 février 2022. L'appelant invoque les pièces qu'il a produites et le témoignage de W._____, seul crédible à ses yeux, car il n'était plus employé de l'intimée. Le fait que l'intimée ait allégué qu'il avait consenti à démissionner et les motifs de licenciement invoqués successivement, dont certains postérieurs au licenciement du 9 mars 2022, montreraient selon lui que l'intimée était de mauvaise foi. Celle-ci avait déjà utilisé des procédés illicites puisqu'elle avait été condamnée pour un licenciement immédiat injustifié. Elle avait une méthode consistant à placer le collaborateur visé sur un site sensible pour le pousser à la faute. Par ailleurs, il était vraisemblable qu'elle contournait les « remparts légaux afférents au congé-modification par la conclusion successive de contrats, aux conditions chaque fois plus précaires ».

E. 4.1.2

En ce qui concerne ensuite les heures supplémentaires, l'appelant fait valoir que la problématique du quart d'heure de courtoisie s'était déjà posée à l'égard d'un autre

travailleur (cf. P. 15 et pas 14) ; que le témoin W._____, seul crédible, avait confirmé cette obligation ; que l'intimée avait à tout le moins admis que ces 15 minutes soient rémunérées lorsque des heures supplémentaires étaient expressément demandées comme pour les missions [...], [...] et [...] ; que la rémunération prévue par la CCT pour le déplacement consiste en une indemnisation des débours en cas d'utilisation du véhicule privé, et pas un salaire pour le temps de ce trajet ; qu'il avait rempli ses décomptes d'heures et faisait confiance à son employeur, raison pour laquelle il n'avait pas contesté ses décomptes salariaux, et qu'on ne pouvait pas

- 17 - considérer le temps écoulé depuis lors comme une renonciation à son droit ; pour la rédaction des rapports, il fait valoir que le travailleur doit forcément en établir un à la fin de sa mission et par conséquent rester plus longtemps.

E. 4.2.1

L'appelant n'indique pas quel fait retenu dans le jugement serait erroné. Il reprend sa vision des choses, qu'il voudrait nous voir partager. Il faut dire que la partie factuelle du jugement est extrêmement neutre ; elle présente les allégations des parties sans vraiment trancher à ce stade. Ce n'est que dans la partie « droit », au moment d'apprécier la situation, que le tribunal opte, quand c'est nécessaire, pour une version ou l'autre. Il faut donc reprendre l'appréciation des preuves de manière globale. D'une façon générale, on peut bien admettre que les employés de l'intimée ont des raisons de la soutenir sur des questions de fonctionnement général ; ils n'ont en revanche pas de raison de nuire à l'appelant sur des questions liées à certaines missions spécifiques. Quant au témoin de W._____, il est tout sauf neutre, en dépit de ce que soutient l'appelant, puisqu'il est le beau-fils de l'associé gérant président de l'intimée – soit le fils de son épouse –, et a admis être en « très mauvaise entente » avec l'intéressé, dont il dit qu'il a été violent à son égard ; il conserve manifestement de l'amertume pour la manière dont il a été traité dans cette entreprise.

E. 4.2.2

Il y a des pièces bien antérieures à la résiliation du contrat de travail qui démontrent que l'appelant ne donnait pas toujours satisfaction. Même si on met de côté les pièces dont l'origine, la cible ou le motif est peu clair ou sujet à interprétation (P. 102 à 104, 117), les pièces 105, 106, 108 et 119 demeurent sans ambiguïté. Dans la pièce 106, par exemple, qui consiste en un échange de mails, l'appelant répond à son employeur, qui lui demande d'expliquer ou de justifier son retard, sur un ton inapproprié (« j'étais que trois minutes de retard ils ont fait un drame

- 18 - nombre deux fois moi que j'ai fini mon service de cinq à 10 minutes je fais pas un train pareil »).

E. 4.2.3

S'agissant des incidents de janvier 2022 à [...], pour lesquels l'appelant a déposé une plainte pénale, ses collègues ont été entendus par la police (P. 51). Or l'agent de sécurité B._____ indique que si l'appelant a été injurié, il s'est aussi énervé et la situation a dégénéré parce que l'appelant avait sorti son téléphone pour filmer ou photographier le groupe de jeunes impliqués. De même, l'agent de sécurité A._____ a indiqué que l'appelant avait eu un comportement déplacé, manquait de respect aux gens et avait, la nuit en question, aussi injurié les jeunes.

E. 4.2.4

L'argument de l'appelant concernant la baisse de ses heures dessert sa cause. Si l'intimée essayait de « se débarrasser » de lui alors qu'elle avait toujours autant de travail et engageait par ailleurs, comme il le prétend, cela donne à penser que c'est bien l'appelant qui ne donnait pas satisfaction.

E. 4.2.5

L'appelant soutient en vain que l'employeur ne l'a pas protégé après ses plaintes du 7 février 2022 (P. 6), étant précisé qu'il n'est pas établi que l'appelant aurait requis l'intervention de son employeur avant cette date, en raison des incidents de janvier 2022 et du 4 février 2022, les incidents de janvier n'étant même pas mentionnés dans la demande. L'appelant a eu l'entretien houleux avec K. _____ le 7, qui était pour lui un jour de congé, puis un autre avec X. _____ et [...] le 9. Par courriel du 10 février 2022, l'employeur l'a dispensé de la mission problématique à [...] (P. 111). L'appelant a de toute façon été en arrêt maladie dès le 10 février (P. 110), puis en vacances, et n'est revenu au travail que le 9 mars 2022. Il se plaint d'avoir été licencié par oral lors de l'entretien du 9 février 2022. Mais il n'a jamais allégué ces faits dans sa demande ou ses déterminations. Cet argument repose sur l'allégué, contesté, de l'intimée qui prétend qu'il y a eu, à cette date, un accord mutuel pour mettre fin aux relations de travail.

- 19 - Le seul grief fondé concerne le compte à rebours entamé par K. _____ lors de l'entretien du 7 février 2022, qui paraît suffisamment établi par les témoignages. Toutefois, le mail de doléances de l'appelant (P. 6) est postérieur à cet entretien. On ne peut donc pas en déduire que l'associé gérant président s'est énervé en raison de prétentions émises. L'appelant y mentionne d'ailleurs que le rendez-vous avait été fixé pour « clarifier la situation », car on comprend que son intervention avait été critiquée. L'état de fait ne sera ainsi pas complété, le compte à rebours en question n'étant à lui seul aucunement pertinent pour l'issue du litige.

E. 4.2.6

En ce qui concerne les 15 minutes de courtoisie, le jugement ne pas fait état de la pièce 15, ni de l'allégué 132 de l'intimée. La P. 15 est un jugement rendu dans une cause similaire opposant un agent de sécurité de l'intimée et celle-ci, où l'appelant a été entendu comme témoin et la même avocate que l'appelant défend le demandeur. Ce jugement retient que les agents avaient effectivement pour consigne de venir sur leur lieu de mission 15 minutes avant l'heure indiquée pour le début effectif de la mission et que l'employeur, en procédure, a admis devoir rémunérer ce temps de travail. Le tribunal, dans cette affaire, a toutefois considéré que les écritures du demandeur ne permettaient pas de faire un calcul du montant dû, en fonction des missions concernées. Il a accordé un montant en se fondant sur un calcul de la défenderesse. Il faut toutefois préciser que le demandeur avait été licencié en 2016, soit avant la période litigieuse dans le cas présent. En outre, dans la présente procédure, l'intimée a contesté cette obligation du quart d'heure de courtoisie et a produit une remise à l'ordre de l'appelant par X. _____ qui lui rappelle qu'il doit être sur site et prêt à travailler à l'heure de prise de service, et pas un quart d'heure avant (P. 106). Elle a toutefois allégué que ces 15 minutes étaient rémunérées lorsque des heures supplémentaires étaient expressément demandées, et qu'il en allait ainsi pour les missions d'[...], notamment, et que dans les autres cas, les employés étaient payés dès la prise de mission au siège de l'employeur, du point de vue du temps, et dédommagés pour le déplacement jusqu'au lieu de la mission. Elle s'est référée au contrat de travail, à la CCT et à son règlement interne (P. 2,

4 et 113). Elle a aussi produit des décomptes (P. 122 ss) dont il résulte que

- 20 - l'appelant a perçu une rémunération pour du temps de déplacement, pas seulement pour des débours. Au vu des éléments produits par l'intimée et du fait que le jugement produit, qui ne concerne pas la période en cause, a pu être à l'origine d'un changement de pratique au sein de l'intimée, il faut admettre que l'appelant échoue à démontrer son allégué 73 selon lequel il aurait dû mais n'a pas été rémunéré pour une période de 15 minutes précédant chaque mission.

E. 4.2.7

Enfin, sur la question de la rédaction des rapports de service, personne ne confirme l'allégation de l'appelant selon laquelle cela devait forcément être fait après la mission. Il n'est pas non plus établi que l'appelant devait revenir au bureau après sa mission pour effectuer cette tâche à raison de 30 minutes à chaque fois, le témoin W. _____, seul entendu sur cet allégué 64, l'ignorant.

E. 4.2.8

En définitive, il n'y a pas de constatation inexacte des faits.

E. 5.1

L'appelant invoque ensuite une violation de l'art. 336 CO dans la mesure où les premiers juges ont refusé de considérer le licenciement comme abusif.

E. 5.2

Le contrat de travail de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). 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 fin au contrat unilatéralement est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO ; ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 132 III 115 consid. 2.1 ; ATF 131 III 535 consid. 4.1 ; TF 4A_259/2022 du 23 février 2023 consid. 4.1.1). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère une liste de cas dans lesquels la résiliation est abusive. Cette liste n'est pas exhaustive, mais concrétise

- 21 - avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit. Un congé peut donc se révéler abusif dans d'autres situations que celles énoncées par la loi ; elles doivent toutefois apparaître comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément envisagées (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2 ; TF 4A_126/2020 du 30 octobre 2020 consid. 3). L'abus de la résiliation peut découler non seulement des motifs du congé, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit. Même lorsqu'une partie résilie de manière légitime un contrat, elle doit exercer son droit avec des égards. Elle ne peut en particulier jouer un double jeu et contrevenir de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Ainsi, un comportement violent manifestement le contrat, tel qu'une atteinte grave au droit de la personnalité dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître cette dernière comme abusive. En revanche, un comportement qui ne serait simplement pas convenable ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas. Il n'appartient pas à l'ordre juridique de sanctionner une attitude seulement incorrecte (ATF 132 III 115 consid. 2.1 à 2.3 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2 ; TF 4A_50/2020 du 1er juillet 2020 consid. 2). L'art. 336 al. 1 let. d CO prévoit que le congé est notamment abusif lorsqu'il est donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. L'employé doit être de bonne foi, laquelle

est présumée (TF 4A 368/2022 du 18 octobre 2022 consid. 3.1.1 ; TF 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1 et l'arrêt cité). Il importe peu qu'en réalité, sa prétention n'existe pas ; il suffit qu'il soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'elle est fondée, étant précisé que la bonne foi de l'employé est en principe présumée (Dunand/Mahon, Commentaire du contrat de travail, 2e éd., 2022, n. 51 ad art. 336 CO). Les prétentions émises par l'employé doivent encore avoir joué un rôle causal dans la décision de l'employeur de le licencier (ATF 136 III 513 consid. 2.6 ; TF 4A_89/2022 du 20 septembre 2022 consid. 5.2 ; TF 4A_42/2018 loc. cit.). Ainsi, 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

- 22 - 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 déterminant du licenciement (TF 4A_42/2018 précité consid. 3.1 et réf. cit.). Selon le Tribunal fédéral, de telles prétentions peuvent résulter non seulement du contrat de travail mais aussi de la loi, d'une CCT, d'un règlement d'entreprise, voire de la pratique et peuvent porter sur des salaires, des primes ou des vacances (TF 4A_652/2018 du 21 mai 2019 consid. 4.1 ; TF 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.1). En application de l'art. 8 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210), il appartient en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif (ATF 130 III 699 consid. 4.1 ; ATF 123 III 246 consid. 4b). La jurisprudence a toutefois tenu compte des difficultés qu'il peut y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui donne le congé. Le juge peut ainsi 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 ; TF 4A_368/2022 précité consid. 3.1.2). 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 ; TF 4A_217/2016 du 19 janvier 2017 consid. 4.1 ; TF 4A 507/2013 du 27 janvier 2014 consid. 3 ; TF 4A_447/2012 du 17 mai 2013 consid. 4 ; TF 4A_408/2011 du 15 novembre 2011 consid. 4.2). La jurisprudence plus récente a toutefois considéré que l'abus devait en principe également être retenu lorsque le motif invoqué n'était qu'un simple prétexte tandis que le véritable motif n'était pas constatable (TF 4A_428/2019 du 16 juin 2020 consid. 4.1 ; TF 4A_224/2018 du 28 novembre 2018 consid. 3.1). En cas de pluralité de motifs, dont l'un au moins s'avère abusif, il incombe à l'employeur de démontrer qu'il aurait

- 23 - licencié le travailleur même en l'absence du motif abusif (TF 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.3 et 2.2.5 et réf. cit.). Pour retenir un lien de causalité entre la prétention émise et le licenciement, la chronologie des événements joue un rôle important. Plus court est le laps de temps entre le motif abusif supposé (par exemple, la formulation de prétentions juridiques, de bonne foi, par le travailleur) et la notification du licenciement, et plus l'indice de l'existence d'un congé abusif sera élevé (Dunand/Mahon, op. cit., nn. 24 et 52 ad art. 336 CO).

E. 5.3

L'appel est très brièvement motivé sur ce point. Il repose sur la prémisse que les griefs factuels seront admis. Or, ceux-ci ont été rejetés. Il est ainsi clair que l'appelant ne donnait

pas entièrement satisfaction. Il n'avait par ailleurs pas émis de prétentions avant le licenciement du 9 mars 2022, si ce n'est de ne plus travailler à [...], ce qui lui a été accordé dès le 10 février 2022. L'intimée n'avait pas de raison de le licencier pour ce motif. Il paraît évident, au vu de la lettre de licenciement qui fait état de « mûres réflexions », que c'est l'accumulation de petites insatisfactions qui a conduit au congé. Les incidents de janvier 2022 et du 4 février 2022 en ont sans doute fait partie, mais c'est en vain que l'appelant soutient que son comportement a été irréprochable à ces occasions, vu les témoignages de ses collègues auprès de la police. Le congé n'est ainsi pas abusif et l'appel doit être rejeté sur ce point.

E. 6

L'appel ne contient aucune argumentation juridique sur les rémunérations réclamées pour la rédaction des rapports ou le quart d'heure de courtoisie. Là encore les conclusions reposent sur les contestations factuelles exposées plus haut (cf. consid. 4.2.6 et 4.2.7 ci-avant). L'appelant échouant à établir ses prétentions, l'appel doit aussi être rejeté sur ces points.

E. 7

En définitive, l'appel doit être rejeté sans qu'il soit nécessaire d'interpeller l'intimée. La procédure étant gratuite en matière de litiges

- 24 - relevant d'un contrat de travail lorsque la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC), l'arrêt doit être rendu sans frais judiciaires. Il ne sera pas alloué de dépens, l'intimée n'ayant pas été invitée à déposer une réponse.

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