

VD_GERICHTE PT13.011908 vom 24. Mai 2017

VD Tribunal cantonal, 2017-05-24, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_PT13.011908

FR: VD_GERICHTE PT13.011908 du 24 mai 2017

IT: VD_GERICHTE PT13.011908 del 24 maggio 2017

Erwägungen

E. 3.1

L'appelante remet en cause le certificat de travail sur deux points. Elle considère, d'une part, que c'est à tort que les premiers juges ont considéré que le certificat devait mentionner que les rapports de travail avaient pris fin « upon termination of his contract ». Elle estime, d'autre part, que le certificat de travail ne devait pas contenir l'indication que l'intimé avait quitté son employeur « free from commitment ».

E. 3.2

Le certificat de travail (art. 330a al. 1 CO [Code des obligations ; RS 220]) doit donner des informations sur la nature et la durée des rapports de travail, la qualité du travail ainsi que la conduite du travailleur, sauf si le travailleur demande expressément qu'il se limite à la nature et à la durée des rapports de travail (art. 330a al. 2 CO). Le certificat de travail qualifié visé à l'art. 330a al. 1 CO poursuit une double finalité. Il est d'une part destiné à favoriser l'avenir économique du travailleur et à ce titre, il doit être rédigé de façon bienveillante ; d'autre part, il doit donner à de futurs employeurs potentiels une image aussi fidèle que possible des activités, des prestations et du comportement du travailleur, de sorte qu'à ce titre, il doit être véridique et complet (ATF 129 III 177 consid. 3.2, JdT 2003 I 342). Un certificat de travail qualifié peut et doit même de ce fait mentionner des éléments négatifs pour autant qu'il s'agisse de considérations pertinentes pour l'appréciation globale de la prestation fournie par le travailleur (ATF 136 III 510 consid. 4.1, JdT 2010 I 437 ; TF 4C.129/2003 du 5 septembre 2003 consid. 6.1, reproduit in Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrechts [JAR] 2004, p. 308, spéc. p. 313 ss. et les réf. citées). 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. C'est l'employeur qui supporte le fardeau de la preuve de la délivrance d'un certificat, si le travailleur la

- 11 - conteste ; ce dernier doit prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat différent de celui qui lui a été remis (TF 4C.129/2003 du 5 septembre 2003 consid. 6.1, précité). L'employeur devra collaborer à l'instruction de la cause, en motivant les faits qui fondent son appréciation négative. S'il refuse de le faire ou ne parvient pas à justifier sa position, le juge pourra considérer que la demande de rectification est fondée (TF 4A_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1 et références). S'agissant plus particulièrement de la durée des rapports de travail, le certificat doit indiquer le début et la fin des rapports de travail. Selon la doctrine, le début des rapports de travail correspond à la date de l'entrée en vigueur et non à la date de la conclusion du contrat de travail ; quant à la fin des rapports de travail, elle se rapporte à l'échéance du contrat et non à celle de la cessation effective de l'activité du travailleur, sauf circonstances particulières (TF

4C.36/2004 du 8 avril 2004 consid. 5 ; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3e éd., p. 416 et les réf. cit. sous note infrapaginale n. 1871). Il y a lieu de mentionner le motif de fin des rapports de travail si celui-ci est nécessaire à l'appréciation générale de l'image générale du travailleur (TF 4C.129/2003 du 5 septembre 2003, JAR 2004 p. 308 consid. 6.1). Si le travailleur l'exige, il a cependant le droit que le fondement de la fin du contrat soit mentionné, en particulier le motif du congé ou le mode juridique de la dissolution (Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 7e éd, N3g ad art. 330a CO p. 724 ; Müller/Thalmann/Favre, Le certificat de travail, p. 51 note infrapaginale 204 ; Aubert, Commentaire du contrat de travail, n. 33 ad art. 330a CO). La mention de « libre engagement » a pour effet de consacrer, dans le certificat de travail, une renonciation de l'employeur à toutes les créances dont il a connaissance à ce moment (Aubert, op. cit., n. 35 ad art. 330a CO). Une telle mention valant en principe renonciation à la prohibition de faire concurrence convenue, l'employeur peut émettre une réserve en faveur de la clause de prohibition convenue, à condition que celle-ci soit opposable au travailleur (Carruzzo, Le contrat individuel de travail, n. 10 ad art. 330a CO). De manière générale, une clause de libre engagement devrait être évitée et même refusée lorsqu'il existe une

- 12 - clause de prohibition de concurrence, car le travailleur pourrait en déduire qu'il est libéré (Müller/Thalmann/Favre, op. cit., p. 52).

E. 3.3.1

Au regard des principes évoqués, c'est à juste titre que les premiers juges n'en sont pas restés à la formule figurant dans le certificat de l'employeur, adressé le 5 mars 2015 à son employé, selon laquelle « R._____ left us on 31 May 2011 ». D'une part, contrairement aux allégations de l'appelante, cette indication est équivoque sur l'initiative et les circonstances de la fin du contrat et pourrait faire croire qu'il implique un acte de départ de l'employé. D'autre part, le travailleur est en droit d'exiger que le fondement de la fin du contrat soit mentionné. Or, il n'est pas contesté que, s'agissant d'un contrat de durée déterminée, celui-ci prenait fin à son échéance. C'est donc à juste titre que les premiers juges ont retenu les termes « upon termination of his contract ». L'appelante soutient, à titre subsidiaire, que le certificat devrait mentionner que « R._____ left us upon termination of his contract on 31 May 2011 after having refused the proposai of renewal of his contrat ». Cette dernière précision n'est pas relative au fondement de la fin du contrat et il n'y a pas lieu de la mentionner. Il importe peu à cet égard que le contrat ait prévu qu'il puisse être transformé en contrat de durée déterminée après expiration du délai initial de cinq ans. Le fait que cette possibilité ne se soit pas concrétisée ne concerne pas le motif de la fin du contrat, celui-ci résidant dans sa seule échéance. L'appel est infondé sur ce point.

E. 3.3.2

L'intimé était tenu par une clause de non-concurrence et de non-sollicitation d'une durée de trois ans, réduite à six mois dans le cas où les rapports de travail se termineraient après l'achèvement de la période initiale de cinq ans. L'intimé ne fait pas valoir que cette clause ne lui serait pas opposable. Au vu des principes évoqués ci-dessus, l'employeur a dès lors un intérêt à ce que le certificat de travail ne porte pas la mention

- 13 - « free from commitment », qui entraînerait renonciation à toute éventuelle prétention du chef de cette clause. Le fait que, dans ses plaidoiries finales, l'appelante n'ait pas plaidé spécifiquement la question de cette mention ne pouvait être interprété comme un accord avec celle-ci, comme les premiers juges l'ont retenu. En effet, dans ses plaidoiries finales,

l'appelante a expressément conclu qu'il lui soit donné acte que le certificat de travail qu'elle avait transmis à l'intimé le 5 mars 2015 (pièce 32) – dans lequel la mention « free from commitment » avait été supprimée – est conforme aux exigences légales de l'art. 330a al. 1 CO. On ne saurait non plus parler de refus de collaborer de l'appelante, qui concerne l'établissement des faits et non l'appréciation juridique des faits, le juge appliquant d'office le droit (art. 57 CPC). Pour le surplus, on ne saurait considérer que l'employeur n'a plus d'intérêt à cette mention en raison de l'écoulement du temps. La clause valait pour une période de trois ans, réduite à six mois dans l'hypothèse non avérée où le contrat aurait pris fin après la période initiale de cinq ans. Il n'est pas établi que d'éventuelles prétentions soient aujourd'hui prescrites ou que l'appelante aurait renoncé à des telles prétentions. L'appel est bien fondé sur ce point.

E. 4.1

Pour ces motifs, l'appel doit être partiellement admis et le jugement réformé au chiffre I de son dispositif en ce sens que le dernier paragraphe du certificat de travail devant être délivré par l'appelante à l'intimé a la teneur suivante : « Mr R. _____ left us upon termination of his contract on 31 May 2011. Nevertheless, he remains tied to the professional secrecy. We would like to thank Mr R. _____ for his collaboration and wish him all the best for his future endeavors ».

- 14 - La répartition des frais et dépens de première instance peut être confirmée.

L'appelante n'obtient en effet que la modification d'un point accessoire du jugement de première instance, ce qui ne justifie pas une répartition différente des frais et dépens de première instance.

E. 4.2

Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 683 fr. (art. 62 al. 1 et 2 et 67 al. 3 TFJC [tarif du 28 septembre 2010 des frais judiciaires civils ; RSV 270.11.5]), doivent être répartis par moitié entre les parties, aucune n'obtenant entièrement gain de cause (art. 106 al. 2 CPC). Pour les mêmes motifs, les dépens sont compensés.

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