

VD_GERICHTE PT15.028974 vom 7. Juli 2025

VD Tribunal cantonal, 2025-07-07, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_PT15.028974

FR: VD_GERICHTE PT15.028974 du 7 juillet 2025

IT: VD_GERICHTE PT15.028974 del 7 luglio 2025

Erwägungen

E. 47

ne saurait d'aucune manière être reconnu. On peut certes admettre qu'a priori l'intimée n'a pas été d'une grande clarté dans ses explications. Cela doit toutefois être pondéré par le fait que le calcul des commissions était déjà litigieux avant le licenciement et par les évidentes difficultés que l'on doit reconnaître à l'intimée pour se déterminer par rapport aux écritures de l'appelant. De plus, à supposer que l'appelant eût allégué correctement ses prétentions, ce qui n'est pas le cas, face à l'évidente impasse probatoire au sujet des composantes du salaire de l'intéressé, qui ont d'ailleurs fait l'objet de longs échanges entre les parties (courriers de l'appelant des 7 et 26 février, 28 mars, 28 avril, 3 et 23 juin et 28 novembre 2014 ; courriers de l'intimée des 17 février, 6 et 20 mars, 15, 27 et 29 avril, 14 mai, 16 juin et 1er juillet 2014), l'appelant, qui supporte le fardeau de la preuve, aurait dû requérir une expertise financière afin d'établir les montants réclamés de manière à pouvoir étayer ses prétentions. Le moyen doit aussi être rejeté pour ce motif. 6.4.1.3 L'appelant soutient encore que le montant de la commission « de base », sans ajustement lié à sa capacité de travail partielle, était d'au moins 180'993 fr., ce que l'intimée aurait admis. A nouveau, force est de constater que ce montant n'a pas été allégué dans le cadre de la procédure de première instance et que les pièces sur lesquels il repose ne sont pas propres à établir une créance en faveur de l'appelant. On ne saurait d'aucune manière considérer que les chiffres articulés par l'appelant auraient été admis par l'intimée, le contraire ressortant des écritures de première instance et en particulier de la réponse de l'intimée du 15 novembre 2016. Enfin, en admettant que ce montant, reposant sur des pièces antérieures à la litispendance, soit allégué pour la première fois en appel, cette allégation serait irrecevable, faute de remplir les conditions de l'art. 317 CPC.

- 59 - Ce dernier grief doit aussi être rejeté pour ce motif dans la mesure de sa recevabilité, si bien que l'indemnité pour licenciement abusif allouée par les premiers juges est en définitive confirmée. 6.4.2 Dans ces circonstances, il n'y a pas lieu d'interpréter les 2013 Storage sales compensation terms and conditions ni d'appliquer l'art. 42 al. 2 CO pour les estimer dès lors que le calcul des hypothétiques créances salariales en demeure n'a été ni allégué ni prouvé. En définitive, l'indemnité pour licenciement abusif allouée par les premiers juges doit être confirmée. 7. 7.1 7.1.1 L'appelant soutient que son incapacité totale de travailler définitive est non seulement liée au licenciement en tant que tel, ce qui n'est pas contesté, mais aussi à la violation par l'intimée, durant des mois et des années, de son obligation de protéger son employé et de mettre en œuvre les mesures internes prévues en cas de conflit sur le lieu de travail. Il relève que l'intimée a reconnu avoir été informée des problèmes de santé de l'appelant sans pour autant avoir modifié le périmètre ni le contenu de son cahier des charges. L'appelant soutient que, si le licenciement a marqué le point de rupture (décompensation), ses souffrances psychiques trouvent leur origine dans un

comportement fautif prolongé de l'intimée. Il fait valoir que cette dernière aurait ignoré ses propres procédures internes prévues en cas de conflit au travail, et ce pendant plusieurs années. L'appelant reproche à l'instance précédente d'avoir nié son droit à des dommages-intérêts du fait que son incapacité de travail serait la cause exclusive des circonstances du licenciement, ce qui excluait le cumul. Il en déduit que les conditions d'une responsabilité contractuelle (art. 97 CO) et délictuelle (art. 41 CO) de l'intimée seraient réunies, justifiant une indemnisation. L'appelant évalue son dommage sur la base d'un revenu annuel brut moyen de 390'000 fr., auquel il conviendrait d'ajouter les sommes dues par l'intimée au titre de revenu, bonus et commissions, qui font par ailleurs l'objet d'autres griefs, lequel

- 60 - représenterait, après déduction des charges sociales, un revenu annuel net moyen de 327'698 fr. 45. Compte tenu des prestations d'assurance perçues (AI et LPP) et se référant à une capitalisation selon la table A3X du manuel de capitalisation de Stauffer/Schaetzle/Weber (Rente temporaire d'activité jusqu'à l'âge de 65 ans - hommes), il conclut au paiement par l'intimée d'une perte de gain passée (avril 2014 à décembre 2023) de 934'259 fr. 10, montant auquel il ajoute les intérêts à 5 % l'an dès le 14 février 2019, et d'une perte de gain future (janvier 2024 jusqu'à l'âge de la retraite) de 835'799 fr. 05, montant auquel il ajoute les intérêts à 5 % l'an dès le 31 décembre 2023. 7.1.2 L'instance précédente a considéré que, suivant l'avis de l'expert judiciaire, l'incapacité de travail dont souffrait l'appelant était la cause exclusive des circonstances du licenciement, survenu alors que l'intéressé était hospitalisé. Constatant qu'il s'agissait des mêmes circonstances qui l'avaient conduit à qualifier le licenciement d'abusif, l'instance précédente a jugé que l'appelant n'avait pas subi d'atteinte à sa personnalité qui se distinguait nettement de celle qui résultait déjà du congé abusif, de sorte qu'une prétention en dommages-intérêts ne pouvait pas se cumuler avec l'indemnité pour licenciement abusif. 7.2 7.2.1 Aux termes de l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. L'al. 2 de cette disposition précise que l'employeur prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui. 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

- 61 - 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, n. 44 à 46 ad art. 328 CO et réf. cit. ; CACI 7 février 2024/61 consid. 6.2). 7.2.2 La violation des obligations prévues à l'art. 328 CO entraîne la responsabilité contractuelle (art. 97 ss CO) de l'employeur pour le préjudice matériel et, aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO, pour le tort moral causé au travailleur (ATF 130 III 699 consid. 5.1 ; TF 4A_610/2018 du 29 août 2019 consid. 5.1). 7.2.3 L'indemnité de l'art. 336a CO couvre en principe tout le tort moral subi par le travailleur licencié, avec pour conséquence qu'un licenciement abusif n'est pas susceptible de donner droit à une indemnité additionnelle fondée sur l'art. 49 CO. En particulier, le licenciement abusif ne constitue pas

un acte illicite qui permettrait au travailleur de prétendre cumulativement à une réparation fondée sur l'art. 41 CO. En réservant, à l'art. 336a al. 2 in fine CO, les dommages-intérêts que la victime du congé pourrait exiger à un autre titre, le législateur a simplement réservé le droit du travailleur de réclamer la réparation du préjudice résultant d'une cause autre que le caractère abusif du congé. Le congé abusif ne fonde, en lui-même, aucune prétention supplémentaire à des dommages-intérêts, liés par exemple à une baisse de revenu lors d'une période de chômage subséquente au licenciement ; la réserve de l'art. 336a al. 2, 2e phrase CO ne concerne pas les dommages-intérêts dus sur la base d'une autre disposition – singulièrement l'art. 97 CO – mais ceux découlant d'une autre cause, telle que la communication de faux renseignements à des tiers, la violation de l'obligation contractuelle liée à la protection de la personnalité du travailleur, le dénigrement du travailleur licencié auprès de son nouvel employeur ou d'employeurs potentiels ou encore la formulation, à l'occasion du licenciement, de reproches de type diffamatoire n'ayant aucun lien de connexité avec la relation de travail. Ainsi, un cumul de

- 62 - l'indemnité spécifique de licenciement abusif avec une prétention pour tort moral fondée sur l'art. 49 CO ou en dommages-intérêts fondée sur l'art. 41 CO ou l'art. 97 CO ne peut entrer en considération que si le travailleur a subi une atteinte à sa personnalité qui se distingue nettement de celle qui résulte déjà d'un congé abusif (ATF 135 III 405 consid. 3.1 ; TF 4A_217/2016 du 19 janvier 2017 consid. 5.1). On peut citer l'exemple de reproches à caractère diffamatoire, n'ayant aucun lien de connexité avec la relation de travail, que l'employeur adresserait au travailleur à l'occasion de son licenciement, ou encore du dénigrement de l'employé vis-à-vis de tiers et notamment de futurs employeurs potentiels ou de son nouvel employeur (Wylter/Heinzer/Witzig, Droit du travail, 5e éd., Berne 2024, pp. pp. 907 à 909). 7.3 En l'espèce, le demandeur réclame des montants de 934'259 fr. 10 avec intérêts à 5 % l'an dès le 14 février 2019 (perte de gain passée, avril 2014 à décembre 2023) et de 835'799 fr. 05 avec intérêts à 5 % l'an dès le 31 décembre 2023 (perte de gain future, janvier 2024 jusqu'à l'âge de la retraite). Il n'y a toutefois pas lieu d'examiner le bien-fondé de ces prétentions ni de les adapter à la date de l'arrêt sur appel pour les motifs qui suivent. 7.3.1 Il convient de relever que l'appelant ne remet pas en cause les aspects médicaux du dossier par un grief de constatation inexacte des faits, s'appuyant au contraire sur « l'instruction du dossier en première instance » (appel, p. 12). Pour l'intéressé, il ressortirait « avec certitude » de « l'instruction du dossier en première instance » que « l'atteinte à [sa] santé et [son] invalidité qui en découle, résultent de violations manifestes de l'intimée de protéger son employé dans sa personnalité et sa santé ». Ce faisant, l'appelant se contente de critiques toutes générales du jugement attaqué (appel, pp. 12-13). La motivation n'est pas suffisamment explicite pour que la Cour de céans puisse comprendre quels sont les aspects du raisonnement tenu par les premiers juges qu'il entend remettre en question. L'appelant ne désigne pas non plus de manière précise les moyens de preuves du dossier sur lesquels repose sa critique parmi les pièces médicales ou les auditions de ses médecins et de

- 63 - sa psychothérapeute. Le grief de l'appelant n'est ainsi pas suffisamment motivé (cf. consid. 2.2.1 ci-dessus). Quant aux déterminations spontanées du 27 juillet 2023, elles n'apportent rien de plus. 7.3.2 Au demeurant, aucun élément du dossier ne permet de remettre en cause le raisonnement des premiers juges. L'expert judiciaire, le Dr E. _____, a estimé que l'état de santé de l'appelant est entièrement dû à son licenciement et non à d'autres éléments. L'expert ne se réfère d'aucune manière aux conditions de travail

de l'appelant qui auraient été trop stressantes pour lui (rapport d'expertise du 19 février 2018). L'appelant n'a de surcroît pas requis de précision à ce sujet quand bien même il a demandé un complément d'expertise portant sur d'autres questions (courrier du conseil de l'appelant du 10 avril 2018). Au résultat de l'expertise judiciaire, l'appelant n'oppose aucun argument médical propre à soutenir sa thèse. En particulier, aucun de ses médecins traitants ne rapporte le moindre élément probant allant dans son sens (rapport du 4 février 2014 du Dr X. _____ à l'office AI, audition de la Dre U. _____, certificat du 28 novembre 2014 et audition de la psychologue Z. _____). Au contraire, la Dre U. _____ a déclaré qu'elle ne pensait « pas [que l'appelant] était mal traité au travail et que ce n'était pas d'ailleurs ce dont il se plaignait », ce qui accrédite les conclusions de l'expert. Ni l'expert ni les médecins traitants de l'appelant ne mettent en relation une éventuelle omission de l'employeur de mettre en place une procédure interne en cas de conflit interpersonnel avec les atteintes à la santé psychique affectant l'appelant. Même à examiner le dossier dans son ensemble, il n'est pas établi que l'appelant ait subi une atteinte à sa personnalité qui se distingue nettement de celle qui résulte déjà d'un congé abusif. Partant, il n'y a pas lieu de remettre en cause l'appréciation des premiers juges. Aussi, un cumul de l'indemnité spécifique pour licenciement abusif avec une prétention en dommages-intérêts ne peut entrer en considération, si

- 64 - bien qu'il n'y a pas lieu d'examiner les prétentions chiffrées formulées par l'appelant. Le moyen doit ainsi être rejeté dans la mesure de sa recevabilité. 8. 8.1 L'appelant reproche enfin à l'instance précédente d'avoir rejeté ses prétentions en paiement de commissions, de salaires et de bonus (appel, pp. 17 ss). Il fait à nouveau grief aux premiers juges de ne pas avoir extrait et croisé les données pertinentes ressortant des pièces 30, 39 et 47. Il soutient en particulier que la commission « de base », sans ajustement lié à son incapacité de travail partielle, est d'au moins 180'993 fr. et qu'elle n'est pas contestée par les parties (appel, pp. 19-20). 8.2 Cependant et pour les motifs indiqués au consid. 6.4 ci-dessus, les prétentions de l'appelant ne sont ni alléguées ni prouvées à satisfaction de droit. Le moyen se confond en effet – de l'aveu même de l'appelant – avec celui relatif au salaire pertinent pour le calcul de l'indemnité pour licenciement abusif (appel, p. 12 : « A ce propos, il sera exposé ci-après [souligné par le rédacteur] que le montant de bonus et commissions dû pour l'année 2013 totalise CHF 202'694.20 (180'075 + 22'619,20). Ajouté au salaire garanti retenu par les premiers juges, l'indemnité devra être calculée en partant d'un salaire mensuel moyen de CHF 39'224.55 (22'333.35 +(202'694.20/12) »). Ce dernier moyen doit donc être rejeté pour les motifs exposés précédemment. 9. En définitive, l'appel doit être rejeté dans la mesure de sa recevabilité et le jugement entrepris confirmé. Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 21'222 fr. (art. 62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), doivent être mis à la charge de l'appelant qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). Celui-ci versera à l'intimée la somme de 10'000 fr. à titre de dépens de deuxième

- 65 - instance (art. 106 al. 1 CPC et art. 7 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; RSV 270.11.6]).

- 66 -