

VD_GERICHTE PT19.055105 vom 29. Dezember 2022

VD Tribunal cantonal, 2022-12-29, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_PT19.055105

FR: VD_GERICHTE PT19.055105 du 29 décembre 2022

IT: VD_GERICHTE PT19.055105 del 29 dicembre 2022

Erwägungen

E. 15

janvier 2019 consid. 3.4 ; TF 4A_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2). 3.

- 15 - 3.1 Sous le titre « III. Faits déterminants », l'appelant fait état d'une succession d'allégations en se référant aux pièces produites à l'appui de son mémoire. 3.2 Conformément au devoir de motivation de l'appel découlant de l'art. 311 al. 1 CPC, l'appelant doit expliquer les motifs pour lesquels le jugement doit être modifié notamment en raison d'une constatation inexacte des faits (TF 4A_474/2013 du 10 mars 2014 consid. 3.1, publié in SJ 2014 I 459). Il s'ensuit que lorsque l'appelant retranscrit ce qu'il considère être « les faits déterminants et établis » ou un « rappel des faits », sans faire la moindre allusion à l'état de fait contenu dans le jugement attaqué et sans rien indiquer sur l'objet et le fondement de ses éventuelles critiques, cette partie du mémoire d'appel est irrecevable. Il n'appartient en effet pas à la Cour de céans de comparer l'état de fait présenté en appel avec celui du jugement pour y déceler les éventuelles modifications apportées et en déduire les critiques de l'appelant (CACI 11 avril 2022/194 ; CACI 30 novembre 2021/557 ; CACI 8 juin 2020/223 ; CACI

E. 16

décembre 2019/665). 3.3 3.3.1 En l'espèce, hormis sur un point qui sera examiné ci-après (cf. infra consid. 3.3.2), cette partie du mémoire d'appel ne respecte pas les exigences de motivation rappelées ci-dessus dès lors que l'appelant se borne à présenter sa propre version des faits, sans confronter celle-ci avec le jugement entrepris. Partant, ces allégations sont irrecevables pour défaut de motivation suffisante. 3.3.2 Dans son exposé, l'appelant se plaint néanmoins valablement d'une constatation inexacte ou incomplète des faits en lien avec la durée du stage qu'il a effectué chez S. _____ SA. Se référant au courriel du 28 novembre 2017 du service RH de l'intimée, il soutient n'avoir effectué qu'une semaine de stage dans cette entreprise, qui aurait débuté le 4 décembre 2017. Il prétend également qu'il n'aurait pas effectué un premier stage au mois de novembre 2017, en se référant à cet égard à un

- 16 - échange de courriels du 7 novembre 2017 entre le service RH de l'intimée et le témoin Z. _____. Il ressort de l'état de fait du jugement que l'intéressé a effectué deux périodes de stage chez S. _____ SA, soit du 1er au 28 novembre 2017 puis du 4 au 8 décembre 2017. En l'occurrence, l'échange de courriels du 7 novembre 2017 dont se prévaut l'appelant ne figure pas dans l'état de fait du jugement. Cela étant, ces écrits ne disent pas que l'appelant aurait fait ou non un stage au mois de novembre 2017 chez S. _____ SA, mais que l'intéressé avait confirmé son intérêt pour une activité logistique. Il en va de même du courriel du 28 novembre 2017, selon lequel l'appelant était attendu pour un stage d'une semaine le lundi 4 décembre 2017 chez S. _____ SA. Le témoin

I. _____ a exposé qu'un poste avait été proposé chez S. _____ SA parce que l'appelant « avait été faire un stage d'une semaine ». Quant au témoin Z. _____, elle a déclaré que l'appelant était venu en test chez S. _____ SA à la logistique pour découvrir ce métier et que le test avait été concluant. Quant à l'appelant, il a indiqué qu'il était allé faire un test d'une semaine « pour voir comment c'était » et qu'il avait ensuite été « obligé » de signer le contrat. Ces éléments ne permettent pas d'établir précisément la durée du stage, en particulier de déterminer si un premier stage s'est effectivement déroulé du 1er au 28 novembre 2017. Quoi qu'il en soit, on constate que dans sa réplique, l'appelant a admis l'allégué 46 de la réponse de l'intimée, libellé en ces termes : « Avant d'être engagé définitivement par S. _____ SA, le demandeur a effectué deux périodes de stage dans cette entreprise : - Du 1er au 28 novembre 2017 - Du 4 au 8 décembre 2017. »

- 17 - On ne saurait dès lors considérer que l'état de fait retenu par l'autorité précédente serait inexact quant au nombre et à la durée des stages effectués puisque ce qui a été retenu correspond à l'aveu de l'appelant. La critique tombe donc à faux et les deux périodes de stage précitées telles qu'elles sont décrites dans l'état de fait doivent être confirmées. 4. 4.1 L'appelant fait grief aux premiers juges, lorsqu'ils ont déterminé si cet accord avait été respecté, de ne pas avoir fait de distinction entre la notion de « nouvel emploi » ou de « poste réputé acceptable » au sens de la convention et celle de « pistes à explorer ». Il soutient que la convention ferait toujours référence à un poste concret, avec une obligation de résultat, et non pas à de simples pistes ou possibilités d'emploi. Or, postérieurement à son licenciement de chez S. _____ SA, l'intimée ne lui aurait proposé aucun poste de travail concret à accepter, mais se serait contentée d'explorer des pistes ou de lui faire part de simples possibilités d'emploi. De plus, l'intimée n'aurait pas démontré que ces possibilités d'emploi respectaient les conditions posées à l'art. 2 de la convention pour admettre qu'il s'agissait de postes réputés convenable. L'appelant reproche également à l'autorité précédente d'avoir considéré que la résiliation des rapports de travail avec S. _____ SA était imputable à son comportement. Il fait valoir qu'il ne se serait pas trouvé en incapacité de travail de manière fautive, car celle-ci aurait été liée à des problèmes d'ordre psychologique, et qu'il aurait apporté la preuve de son empêchement de travailler ainsi que de son bien-fondé. L'intéressé prétend que les arguments en lien avec la présence de l'amant de sa femme dans l'entreprise violeraient les art. 13 Cst. et 328 CO, l'intimée ne lui ayant du reste rien proposé face au stress accru ressenti raison de cette circonstance alors qu'elle aurait été tenue de le faire. L'appelant

- 18 - allègue encore souffrir de problèmes d'ordre cardiaque, ce qui ne serait pas constitutif d'un comportement fautif. En outre, il aurait déclaré que son arrêt de travail était aussi en lien avec ses conditions de travail. Son licenciement ne lui serait ainsi pas imputable au sens de l'art. 6 de la convention, de sorte qu'il pourrait bénéficier des mesures prévues par le plan social. Il considère enfin que les deux séances organisées pendant son incapacité de travail concernant sa situation professionnelle constitueraient une violation de l'art. 328 CO car il n'aurait pas été en état de se projeter dans un poste futur et cela aurait constitué une pression inadmissible. Après avoir qualifié la convention de plan social au sens des art. 335h ss CO et retenu que l'appelant pouvait directement se prévaloir des dispositions de celle-ci, l'autorité précédente a considéré que les clauses de la convention devaient être interprétées conformément aux règles d'interprétation des contrats dès lors que le plan social devait être perçu comme un engagement bilatéral et non comme une convention collective de travail. Les premiers juges ont ensuite examiné en premier lieu si le

licenciement de l'appelant de chez S. _____ SA entrant dans le cadre de la protection offerte par le plan social et permettait l'application de ses clauses. Dans ce cadre, ils ont retenu que l'appelant avait délibérément accepté de signer son contrat chez S. _____ SA à la suite de deux stages successifs d'une durée cumulée de plus de trente jours, de sorte qu'il avait pu découvrir son nouvel environnement de travail et connaître ses futures tâches professionnelles. S'agissant des raisons ayant mené à l'incapacité de travail de l'intéressé et ainsi à son licenciement, l'instruction avait permis d'établir qu'il s'agissait de motifs personnels, à savoir la présence de l'amant de sa femme au sein de la société S. _____ SA, qui n'étaient imputables ni à celle-ci ni à l'intimée. Les éléments du dossier ne permettaient pas de retenir la version de l'appelant selon laquelle il était angoissé par ses conditions de travail car il devait travailler avec rapidité et ne le pouvait pas, dès lors notamment qu'il avait préalablement effectué deux stages et était ainsi au fait de ses nouvelles conditions de travail lorsqu'il avait signé le contrat. L'appelant n'avait pas davantage été forcé d'accepter le nouvel emploi chez S. _____ SA.

- 19 - L'autorité précédente a ainsi considéré que les motifs du licenciement de l'appelant de chez S. _____ SA ne paraissaient pas entrer dans le cadre de ceux énumérés par le plan social et permettant sa réintégration dans le « job-center » de l'intimée, à savoir des motifs économiques non imputables au collaborateur. Les premiers juges ont ainsi considéré que l'appelant n'avait pas été licencié de chez S. _____ SA pour des raisons imputables à l'employeur, mais pour des motifs purement privés, soit des motifs imputables au collaborateur au sens de l'art. 6 de la convention, de sorte qu'il ne remplissait pas les conditions pour intégrer le « job-center » selon cette disposition ou bénéficier des indemnités prévues par l'art. 17. Au surplus, la résiliation n'était pas intervenue en temps inopportun et le délai de congé avait été respecté. Enfin, les premiers juges ont relevé qu'au vu de ce résultat, il ne se justifiait pas d'examiner si les nouvelles propositions d'emploi faites à l'appelant postérieurement à son licenciement de chez S. _____ SA constituaient des postes acceptables au sens de la convention car ces propositions n'étaient en l'occurrence pas requises de l'intimée. 4.2 A l'instar de l'autorité précédente, il se justifie d'examiner en premier lieu si le licenciement de l'appelant de chez S. _____ SA entre dans le cadre de la protection offerte par le plan social et permet l'application de ses clauses. En effet, ce n'est qu'en cas de réponse positive à cette première question qu'il se justifiera de résoudre celle de savoir si l'intimée a par la suite offert à l'appelant un poste de travail réputé acceptable au sens de l'art. 2 de la convention. 4.2.1 L'art. 328 al. 1 CO prévoit que 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. Pour protéger la vie, la santé du travailleur et l'intégrité personnelle de celui-ci, il prend les mesures commandées par l'expérience (art. 328 al. 2 CO). L'art. 6 LTr (Loi sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce du 13 mars 1964 ; RS 822.11) confirme également ce devoir.

- 20 - L'employeur doit ainsi s'abstenir de porter une atteinte injustifiée aux droits de la personnalité du travailleur et, dans les rapports de travail, il doit protéger son employé contre les atteintes émanant de supérieurs, de collègues ou même de tiers (ATF 132 III 257 consid. 5.1, JdT 2007 I 274 ; ATF 132 III 115 consid. 2.2, JdT 2006 I 152). L'employeur doit en particulier veiller à ce que le travailleur ne soit pas harcelé psychologiquement ou sexuellement, ni désavantagé par de tels actes. Il doit prendre toutes les mesures pour garantir la santé physique et psychique des travailleurs (ATF 130 II 425 consid. 3.1, JAR

2005 p. 215), tout en disposant d'un large pouvoir d'appréciation dans le choix de ces mesures (TF 8C_340/2009 du 24 août 2009 consid. 4.3.2). A défaut, il viole son devoir d'assistance (ATF 132 III 257 consid. 6, JdT 2007 I 274). 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 (Dunand/Raedler, in Dunand/Mahon [édit.], Commentaire du contrat de travail, 2e éd., Berne 2022, nn. 49 et 51 ad art. 328 CO et les références citées). L'obligation de l'art. 328 CO de protéger et de respecter la personnalité du travailleur comprend le devoir d'agir dans certains cas pour calmer la situation conflictuelle et de ne pas rester inactif ; savoir quand une réaction est indiquée dépend toutefois largement du cas concret (ATF 137 I 58 consid. 4.2.3). En particulier, lorsqu'un conflit de nature interpersonnelle survient au sein de l'entreprise entre deux ou plusieurs employés, l'employeur doit prendre des mesures adéquates pour l'atténuer, le désamorcer ou y mettre fin. Ces mesures peuvent consister en une tentative de conciliation entre les employés concernés aux fins d'aplanir le différend ou prendre la forme de directive de l'employeur quant au comportement à adopter. Lorsqu'il en a la possibilité, l'employeur peut proposer à l'employé un changement de fonction ou d'équipe (Wylér/Heinzer, Droit du travail, 3e éd., Berne 2014, pp. 356-357). 4.2.2 En l'espèce, après y avoir effectué deux stages du 1er au 28 novembre 2017 puis du 4 au 8 décembre 2017, soit une durée cumulée de

- 21 - plus de trente jours, l'appelant a débuté son nouveau travail chez S._____ SA le 3 janvier 2018 ; il a ensuite été en incapacité de travail totale du 27 janvier au 24 novembre 2018. Le licenciement a été donné le 26 juillet 2018 pour le 31 octobre suivant. Le rapport du 31 mai 2018 du Département de psychiatrie de la Polyclinique de [...] indique que ce qui a aggravé l'état de l'appelant est le fait que quand il est arrivé dans les locaux d'S._____ SA, il a rencontré « un des hommes avec qui sa femme l'avait trompé » et qu'il ne se sentait pas bien à chaque fois qu'il devait aller travailler. Ce rapport explique ainsi les troubles de l'appelant par la présence de l'amant de sa femme sur son nouveau lieu de travail. Les déclarations des témoins Z._____ et I._____ vont également dans ce sens, en particulier celles du second selon lesquelles l'appelant lui avait annoncé qu'il ne se présenterait plus à son travail chez S._____ SA en mettant en avant le fait que l'amant de sa femme était responsable de son service et qu'il craignait qu'un conflit explose. Il en va de même des déclarations de l'appelant lui-même puisqu'il a expliqué qu'il ne se sentait pas bien chez S._____ SA en raison de la présence de l'amant de sa femme, qu'il aurait croisé quotidiennement, mais également en raison de ses conditions de travail, en précisant qu'il ne voulait plus retourner dans cette entreprise. Comme l'a retenu l'autorité précédente, l'appelant ne saurait être suivi lorsqu'il prétend que son incapacité de travail serait en lien avec ses conditions de travail. Contrairement à ce qu'il plaide à plusieurs reprises, l'appelant a pu faire deux stages durant plus de trente jours auprès de son nouvel employeur S._____ SA (cf. supra consid. 3.3.2). L'intéressé a donc eu l'occasion, avant de signer son contrat d'engagement, de déterminer si le poste et les tâches qui lui étaient demandées lui convenaient. Le fait que l'appelant soutienne que le poste aurait été trop pénible et peu adapté à ses compétences, qu'il se serait senti sous pression pour signer le contrat à fin 2017 et qu'il aurait manqué de connaissances informatiques ne permet pas de renverser l'appréciation des premiers juges, puisque deux stages consécutifs ont eu lieu avant que le poste ne soit accepté et le contrat a été signé. Si ses compétences lui

- 22 - paraissaient trop limitées, il appartenait à l'appelant, pour autant que l'employeur ne s'en soit pas aperçu lui-même, d'expliquer ces difficultés à celui-ci, qui pouvait alors soit mieux le former, soit, à l'extrême, le licencier, ce qui aurait permis à l'intéressé d'intégrer le « job-center », conformément à la convention. Mais en manifestant, pendant son incapacité de travail, sa volonté de ne pas revenir travailler chez S. _____ SA, l'appelant s'est mis lui-même en faute. S'agissant de la prétendue violation de l'art. 328 CO par l'intimée, on relèvera que le fait qu'un des autres travailleurs soit « l'amant » de la femme de l'appelant, dont l'intéressé était séparé depuis 2015, ne saurait imposer à l'employeur, en application de cette disposition, de prendre des dispositions pour replacer ce travailleur ailleurs, ou pour le licencier. En effet, outre que la séparation du couple datait de deux à trois ans, il est courant que des personnes séparées soient contraintes de travailler sur des lieux où d'autres relations sentimentales peuvent s'être nouées. Pour autant que ces nouvelles relations ne créent pas de situation de mobbing ou d'autres sources de perturbation dans l'entreprise, il n'appartient pas à l'employeur d'intervenir dans un tel cadre. L'allégation de l'appelant d'un stress accru en raison de cette situation ne suffit pas à considérer que l'employeur devait prendre des mesures particulières à cet égard. On relèvera encore que l'appelant a manifestement pu que se rendre compte de la présence de l'amant de sa femme chez S. _____ SA déjà lorsqu'il a effectué les deux stages, d'une durée cumulée de plus de trente jours, avant de signer le contrat et de débiter son activité le 3 janvier 2018. Comme les premiers juges l'ont relevé, l'anamnèse décrite dans le rapport médical du 31 mai 2018 permet de confirmer que l'intéressé était au courant de cette situation déjà lors de ses stages. Quant aux développements de l'appelant en lien avec un diagnostic de dislocation de la famille et ses problèmes d'ordre cardiaques, ils reposent sur des faits qui s'écarterent sans explication de l'état de fait du jugement.

- 23 - On ne saurait davantage suivre l'appelant lorsqu'il soutient avoir été convoqué à des entretiens et contraint de se déterminer sur le maintien à son poste chez S. _____ SA ou sur d'autres possibilités d'emploi alors qu'il était en arrêt de travail, ce qui lui aurait fait subir une pression psychologique supplémentaire et l'aurait obligé à se projeter dans un poste futur alors qu'il n'aurait pas été en état de le faire. On relèvera d'abord que lors de son interrogatoire, l'appelant a confirmé qu'il n'était pas bien et qu'il ne voulait pas retourner travailler chez S. _____ SA « en raison de la présence de l'amant de [s]a femme ». L'intéressé considérait ainsi cette circonstance comme rédhibitoire dès le début et avait déjà l'intention de ne plus travailler pour S. _____ SA lorsque ces entretiens se sont déroulés. Ensuite, à l'occasion d'au moins une de ces séances, l'appelant était accompagné d'un représentant syndical, à savoir le témoin F. _____, qui a pu le soutenir et le conseiller dans ces démarches. En outre, lors de son audition, le témoin F. _____ n'a pas fait état du fait que l'appelant n'aurait pas été en état de participer à l'entretien en question ou de pouvoir se déterminer sur les discussions qui étaient menées en raison de son état de santé. Enfin, l'autorité précédente a considéré que la résiliation du 26 juillet 2018 avec effet au 31 octobre 2018 avait été donnée plus de six mois après le début de l'incapacité de travail débutée le 27 janvier 2018, de sorte que les prescriptions de l'art. 336c CO et le délai de résiliation avaient été respectés. Ces considérations n'étant pas remises en cause par l'appelant, le licenciement pouvait intervenir même pendant la période d'arrêt de travail, le délai étant alors reporté, et il était donc cohérent que l'intimée cherche dans l'intervalle une solution pour faire revenir l'appelant au travail, même si ce n'était pas chez S. _____ SA et même si elle n'était pas obligée de faire cette démarche. Au vu de ce qui a été exposé, il a lieu de confirmer l'appréciation de l'autorité précédente, selon laquelle le motif ayant

mené à l'incapacité de travail de l'appelant chez S._____ SA et ainsi à son licenciement était lié au fait que l'appelante ne voulait plus retourner travailler en raison de la présence de l'amant de sa femme au sein de

- 24 - cette entreprise, soit un motif personnel imputable à l'intéressé, et non à l'employeur. L'art. 6 de la convention dispose que pour pouvoir prétendre à réintégrer le « job-center », le contrat de travail doit avoir été résilié pour des raisons non imputables au collaborateur, raisons définies comme suit : « licenciement par l'employeur pour des raisons économiques, de restructuration ou changement d'organisation etc. et non pas liés au comportement du collaborateur, comme raison disciplinaire, faute grave, mauvaise performance délibérée ». A l'instar des premiers juges, force est de constater que le licenciement litigieux ne correspond pas à un licenciement non imputable au collaborateur au sens de cette clause, mais est effectivement lié au comportement de celui-ci, peu importe qu'il ne s'agisse pas d'un motif disciplinaire ou en lien avec une faute grave ou une mauvaise performance délibérée, ces circonstances étant décrites de manière exemplative. Dès lors que le licenciement de l'appelant de chez S._____ SA ne constituait pas un licenciement donnant droit à une réintégration dans le « job-center » avec la possibilité de se voir proposer d'autres postes, l'intéressé n'était de toute manière pas en droit de réclamer les indemnités prévues par l'art. 17 de la convention. Le jugement doit dès lors être confirmé sur ce point, ce qui scelle le sort de l'appel sans qu'il ne soit besoin de déterminer si, postérieurement au licenciement en cause, l'intimée aurait ou non proposé à l'appelant un poste réputé acceptable au sens de l'art. 2 de la convention. 5. 5.1 En définitive, l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté et le jugement confirmé.

- 25 - 5.2 Vu l'issue de l'appel, les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 770 fr. (art. 62 al. 1 et 67 al. 3 TFJC [Tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), seront mis à la charge de l'appelant (art. 106 al. 1 CPC), étant précisé que le solde de l'avance de frais qu'il a versée lui sera restitué. Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens de deuxième instance, l'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer (art. 312 al. 1 in fine CPC).

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