

# **VD\_GERICHTE PT21.032419 vom 15. April 2024**

VD Tribunal cantonal, 2024-04-15, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_PT21.032419](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_PT21.032419)

FR: VD\_GERICHTE PT21.032419 du 15 avril 2024

IT: VD\_GERICHTE PT21.032419 del 15 aprile 2024

## **Erwägungen**

### **E. 2**

L'appel peut être formé pour violation du droit ainsi que pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit, le cas échéant, appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC. Elle peut revoir librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A\_902/2020 du 25 janvier 2021 consid. 3.3 ; TF 4A\_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2 ; JdT 2011 III 43 consid. 2 et les réf. cit.). Sous réserve des vices manifestes, l'application du droit d'office ne signifie pas que l'autorité d'appel doive étendre son examen à des moyens qui n'ont pas été soulevés dans l'acte d'appel. Elle doit se limiter aux griefs motivés contenus dans cet acte et dirigés contre la décision de première instance ; l'acte d'appel fixe en principe le cadre des griefs auxquels l'autorité de recours ou d'appel doit répondre eu égard au principe d'application du droit d'office (cf. ATF 147 III 176 consid. 4.2.1 et 4.2.2 ; TF 5A\_873/2021 du 4 mars 2022 consid. 4.2).

- 10 -

### **E. 3.1**

Le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). En droit suisse du travail prévaut la liberté de résiliation, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO ; ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; 131 III 535 consid. 4.1).

#### **E. 3.1.1**

Est en particulier abusif le congé donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (art. 336 al. 1 let. a CO). Ainsi, s'il est établi qu'une situation conflictuelle sur le lieu du travail, due au caractère difficile d'un employé, nuit notablement au travail en commun dans l'entreprise, le congé donné à ce travailleur n'est pas abusif, à condition toutefois que l'employeur ait pris toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit. Cette exigence repose sur le devoir de l'employeur de protéger et de respecter, dans les rapports de travail, la personnalité de ses travailleurs. L'abus réside alors dans le fait que l'employeur exploite la propre violation de ses devoirs contractuels. En effet, après avoir laissé une situation conflictuelle s'envenimer parmi ses salariés sans prendre les mesures adéquates pour l'atténuer, l'employeur se prévaut du fait que l'ambiance est devenue préjudiciable au travail

dans l'entreprise pour licencier le salarié apparaissant, en raison de son caractère difficile, comme un fauteur de troubles. La question de

- 15 - savoir si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour désamorcer le conflit avant d'en arriver à la résiliation relève du droit, car elle revient à examiner si l'employeur s'est conformé aux devoirs que lui impose l'art. 328 CO (ATF 132 III 115 consid. 2.2 ; 125 III 70 consid. 2c ; arrêt 4A\_130/2016 du 25 août 2016 consid. 2.1 et l'arrêt cité).

### **E. 3.1.2**

En application de ces principes, le Tribunal fédéral a admis le caractère abusif du licenciement d'un monteur en chauffage âgé de 63 ans prononcé sans prévenir à quelques mois de l'âge de la retraite, après 44 ans de loyaux services, au motif que cet employé, comme d'autres, avait des difficultés relationnelles avec un cadre qui n'était pas son supérieur direct et qu'il avait, comme d'autres, une position critique envers des mesures de rationalisation introduites dans l'entreprise. La Cour de céans a reproché à l'employeur de n'avoir pas fait la moindre tentative pour désamorcer les difficultés relationnelles, ce qui devait être possible puisque le cadre en question n'était pas le supérieur hiérarchique de l'employé, et a considéré que le fonctionnement de l'entreprise ne commandait pas une telle mesure et qu'une solution socialement plus supportable pour l'intéressé n'avait pas été recherchée; elle a observé en outre que le caractère licite des mesures de rationalisation litigieuses était discutable; enfin et surtout, la Cour de céans a relevé le devoir d'assistance particulier de l'employeur envers un employé qui se trouve à quelques mois de la retraite et a travaillé 44 ans au service de la même entreprise en donnant satisfaction (ATF 132 III 115 consid. 5). La Cour de céans a déjà eu l'occasion de relever que le cas de l'ATF 132 III 115 est exceptionnel, voire extrême, et qu'il faut tenir compte de toutes les circonstances du cas particulier et non s'en tenir au seul âge du collaborateur pour décider du caractère abusif ou non d'une résiliation (arrêts 4A\_60/2009 du 3 avril 2009 consid. 3.2 ; 4A\_419/2007 du 29 janvier 2008 consid. 2.5). Ainsi, les principes découlant de l'ATF 132 III 115 ne sauraient faire systématiquement obstacle au licenciement d'un collaborateur d'un certain âge ayant oeuvré durant de longues années au service du même employeur, lorsque le rendement du travailleur diminue à tel point qu'il n'est plus en mesure d'exécuter à satisfaction les tâches qui lui sont confiées, ni d'assumer une autre occupation compatible avec ses ressources (arrêts 4A\_60/2009 précité consid.

### **E. 3.1.3**

Une fois le délai de protection contre les congés donnés en temps inopportun écoulé (art. 336c al. 1 let. b CO), il est admissible pour l'employeur de licencier un travailleur en raison d'une maladie entravant le rendement de celui-ci (ATF 123 III 246 consid. 5 ; arrêt 4C.174/2004 du 5 août 2004 consid. 2.2.2 ; cf. arrêt 4A\_245/2009 du 6 avril 2010 consid. 4.3.3-4.4).

### **E. 3.1.4**

Le droit des obligations ne prévoit pas d'obligation d'entendre l'autre partie avant de prononcer un licenciement ou de la mettre en garde au préalable. En droit privé, il n'existe pas non plus d'obligation générale de soumettre le licenciement envisagé à un contrôle de proportionnalité, dans le sens où des mesures moins incisives devraient toujours être prises avant un licenciement (arrêt 4A\_44/2021 du 2 juin 2021 consid. 4.3.2 et les références citées).

### **E. 3.1.5**

En tout état de cause, les conséquences économiques du licenciement – qui peuvent aggraver les conséquences de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur – font partie des circonstances à examiner dans le cadre de la fixation de l'indemnité pour licenciement abusif (ATF 123 III 391 consid. 3c), mais n'apparaissent pas en tant que telles comme un critère

- 16 - susceptible de fonder le caractère abusif du licenciement (arrêt 4A\_419/2007 précité consid. 2.7). Dans ce contexte, il faut toutefois examiner si l'on peut considérer qu'il existe une disproportion des intérêts en présence, pouvant faire apparaître le congé comme abusif. À cet égard, s'il est vrai qu'un licenciement entraîne inéluctablement une péjoration de la situation économique du travailleur, cette circonstance ne saurait à elle seule – sous le couvert de la protection sociale de l'employé – être déterminante, mais est susceptible de prévaloir lorsque le congé n'a pas de portée propre pour l'employeur (arrêt 4A\_419/2007 précité consid. 2.7). »

### **E. 3.2**

et la référence citée ; 4A\_419/2007 précité consid. 2.6).

#### **E. 3.3.1**

Le jugement attaqué retient que l'appelante a rencontré des difficultés à s'adapter aux changements opérés par l'intimée dans l'organisation du travail, notamment en matière de digitalisation et en particulier de système informatique. Après avoir exposé le point de vue opposé des parties à cet égard et rapporté la teneur des témoignages de V.\_\_\_\_\_, de Q.\_\_\_\_\_ et de X.\_\_\_\_\_ – qui n'est pas précisément contestée en appel –, les premiers juges ont retenu les déclarations de l'intimée et des témoins, tous concordants à cet égard, en précisant que quand bien même ceux-ci étaient tous encore employés par l'intimée, ils avaient travaillé avec l'appelante et avaient pu constater les changements au sein de l'entreprise et le comportement de leur collègue. Le tribunal a précisé que l'appelante prétendait s'entendre bien avec ces témoins, de sorte qu'il y avait d'autant moins de raison de les tenir pour partiaux. A l'inverse, le tribunal a retenu que la version de l'appelante selon laquelle elle avait été mise à l'écart n'était corroborée par aucun élément du dossier (cf. jugement, ch. 4, let. c., pp. 3 ss). Prenant à nouveau appui sur les témoignages, soit ceux de V.\_\_\_\_\_ et de Q.\_\_\_\_\_, le tribunal a également tenu pour crédibles les

- 12 - allégations de l'intimée selon lesquelles l'appelante avait des problèmes de ponctualité, bien que celle-ci le contestât (cf. jugement, p. 4). Toujours sur la base des témoignages, en l'occurrence ceux de Q.\_\_\_\_\_, de X.\_\_\_\_\_ et de V.\_\_\_\_\_, le tribunal a également retenu que l'appelante avait des problèmes relationnels, tant envers ses collègues que ses supérieurs, au point d'être devenue « ingérable », ne retenant à l'inverse pas l'allégation de l'appelante selon laquelle un conflit existait entre les employés et la direction, conflit qui n'était corroboré par aucun témoin, ni aucune pièce au dossier, en particulier aucune lettre ou pétition, malgré que l'appelante l'avait mentionnée, sans toutefois la produire (cf. jugement, pp. 4 ss). Enfin, le tribunal a retenu des témoignages précités que, contrairement à ce que l'intéressée plaidait, la qualité de son travail n'apportait plus satisfaction, nonobstant que cela n'avait fait l'objet d'aucun avertissement écrit de la part de l'intimée, cette absence d'avertissement ne prouvant pas que la qualité du travail aurait été « optimale » (cf. jugement, p. 5). Le jugement querellé retient ensuite que le 11

décembre 2019, T.\_\_\_\_\_ avait eu un entretien avec l'appelante, lors duquel il lui avait indiqué que son travail ne donnait pas satisfaction et lui avait proposé un nouveau contrat portant sur un poste de chauffeur B comme alternative au licenciement, formulée en raison de l'ancienneté de l'appelante selon la version soutenue par l'intimée. La proposition ayant été refusée, une lettre de licenciement avait été remise à l'appelante – qui l'avait contresignée – mais n'indiquait pas les motifs du licenciement. L'appelante a déclaré qu'à l'occasion de cet entretien, T.\_\_\_\_\_ lui aurait dit que son « travail était à 99% de la merde », alors que l'intéressé avait déclaré avoir utilisé « certains termes éloquentes démontrant qu'on n'était pas content de son travail de gestionnaire des tournées », sans plus de précision (cf. jugement ch. 4, let. d, pp. 5 ss).

- 13 - Le témoignage du médecin-traitant de l'appelante, le Dr R.\_\_\_\_\_, qui a estimé que l'arrêt maladie consécutif au licenciement était lié à un trouble de l'adaptation, ou « burn-out », et a rapporté que l'appelante avait vécu le comportement de l'intimée comme un profond mépris de la part de son employeur, dont son licenciement était la marque, n'a pas été retenu (comme établissant la version de l'appelante, réd.), hormis quant au diagnostic posé, dans la mesure où le témoin n'avait eu connaissance des faits que de façon indirecte et uniquement après le licenciement de l'appelante, alors qu'il ne l'avait pas revue depuis 2018 (cf. jugement, ch. 4, let. e, p. 6). Il ressort aussi du jugement que le congé a été motivé par écrit le 28 septembre 2020, à la suite de l'opposition de l'appelante, par les difficultés de celle-ci à suivre la réorientation de l'entreprise et le fait qu'elle ne donnait plus satisfaction à son employeur (cf. jugement, ch. 4, let. f, p. 6).

### **E. 3.3.2**

La critique de l'appelante apparaît vaine. Le tribunal n'a pas méconnu la circonstance du lien de subordination – dont la portée n'est d'ailleurs pas univoque mais toujours fonction des circonstances du cas d'espèce, dont il revient au juge d'apprécier la portée (cf. jurisprudence citée supra 3.2) – mais a retenu la crédibilité des témoignages reçus sur la base de plusieurs éléments, à savoir leur caractère concordant, l'absence de tout autre élément de l'instruction corroborant la version et les déclarations de l'intimée et enfin le fait que celle-ci avait elle-même déclaré bien s'entendre avec les témoins en question, ce qui relativisait d'autant le soupçon de partialité qu'elle avait à leur égard. Or, contre cette appréciation, l'appelante se limite à plaider le lien de subordination et son incidence délétère, selon elle, sur la crédibilité des témoins, sans prendre position sur les autres éléments invoqués par les premiers juges. L'incohérence alléguée entre le fait de retenir cette bonne entente, puis que l'appelante avait des problèmes relationnels, est rhétorique, celle-ci pouvant rencontrer des problèmes relationnels avec des collègues et supérieurs tout en s'entendant bien avec certains, voire sans réaliser tout à fait l'incidence de son comportement sur la perception qu'en ont les

- 14 - autres. Le grief tiré de la mauvaise appréciation des preuves pour un motif aussi général que celui du lien de subordination des témoins envers l'employeur, sans référence aucune à un autre élément venant le soutenir, ne porte pas et doit donc être rejeté.

### **E. 4.1**

L'appelante fait valoir le caractère abusif du licenciement quant à la manière dont il a été donné, constitutif selon elle d'une atteinte à sa personnalité. Elle relève que l'employeur a un devoir d'assistance accru face à un travailleur âgé employé de longue date et invoque qu'en l'espèce, aucun avertissement n'avait précédé la résiliation et que son supérieur

hiérarchique aurait fait preuve d'un manque de respect flagrant en lui disant que son travail était « à 99% de la merde ».

#### **E. 4.2**

Dans un arrêt relativement récent, le Tribunal fédéral a statué ce qui suit (TF 4A\_390/2021 du 1er février 2022, consid. 3) : « 3. La recourante reproche à la cour cantonale de ne pas avoir retenu que la prétention de l'intimée était irrecevable, respectivement devait être rejetée. Elle invoque une violation des art. 336, 336a et 336b CO.

#### **E. 4.3**

On relèvera d'emblée que le manque de respect dont se prévaut l'appelante de la part de son supérieur hiérarchique, qui aurait qualifié son travail comme étant « à 99 % de la merde », n'est pas établi, car reposant sur la seule allégation de l'intéressée. Les déclarations de T. \_\_\_\_\_ lors de son audition en qualité de partie en date du 6 décembre 2022, selon lesquelles il avait utilisé « certains termes éloquentes démontrant qu'on n'était pas contente de son travail de gestionnaire des tournées » sont insuffisamment précises pour que l'on retienne des termes irrespectueux, cela alors qu'il ne ressort pas du procès-verbal que T. \_\_\_\_\_ aurait été interrogé plus avant sur les termes précis employés. Au demeurant, à supposer que T. \_\_\_\_\_ ait effectivement employé les termes allégués par l'appelante, ceux-ci n'ont apparemment pas ému ou blessé particulièrement celle-ci, dès lors qu'elle ne les a pas allégués dans sa demande. Le manque d'égard qu'elle invoquait dans son écriture consistait dans le fait qu'on ne lui aurait pas proposé d'autres postes et qu'on ne lui aurait pas donné l'opportunité d'améliorer ses prestations. Or, à teneur de la jurisprudence fédérale, l'absence d'avertissement préalable ne rend pas pour autant le congé abusif, de même qu'il n'y a pas à procéder à un contrôle de proportionnalité qui imposerait systématiquement que soient prises des mesures moins incisives avant de licencier. Dans cette mesure, l'argument de l'appelante selon lequel le devoir d'assistance de son employeur à son égard n'aurait pas été rempli en l'absence d'un tel avertissement ou entretien préalable formel est vain. Au surplus, comme relevé par les premiers juges, l'appelante était au courant de l'insatisfaction générée par son travail,

- 17 - puisqu'elle disait elle-même parfois au témoin V. \_\_\_\_\_ que T. \_\_\_\_\_ l'avait déjà appelée le matin pour « l'engueuler » (cf. jugement, p. 4). Outre cet aspect, il ressort du jugement attaqué que face au comportement de l'appelante dans ses relations problématiques avec les chauffeurs et ses supérieurs dans le cadre de la gestion des tournées qu'elle avait à organiser, l'intimée a proposé une alternative, à savoir un poste de chauffeur. De surcroît, l'appelante avait précédemment occupé un tel emploi, qui avait l'avantage de limiter les interactions personnelles. Il ressort enfin du jugement qu'aucun élément de l'instruction n'avait permis de mettre en doute le fait qu'il s'agissait du seul poste susceptible d'être proposé à l'appelante (cf. jugement, p. 16), ce qui n'est pas contesté en appel non plus. Il s'ensuit que les conditions posées par la jurisprudence plaidée par l'appelante ne sont en tout état de cause pas remplies en l'espèce. Surtout, il ressort de la jurisprudence fédérale exposée plus haut que l'âge et la durée des rapports de travail ne suffisent pas à tenir en échec une résiliation fondée sur d'autres motifs avérés, le tribunal fédéral ayant à l'occasion de cet arrêt fortement relativisé la portée de l'ATF 132 III 115, dont il a souligné avec insistance le caractère exceptionnel. Or, dans le cas d'espèce, le congé a certes été motivé par le comportement problématique de l'appelante avec d'autres collaborateurs et ses supérieurs, mais également par le fait qu'elle ne donnait plus

satisfaction, la qualité de son travail et son adaptabilité aux changements laissant à désirer, circonstance que l'instruction a établie, contrairement à l'allégation d'un conflit personnel de l'appelante avec son supérieur ou encore d'un conflit généralisé employés-direction, pour lesquels l'appelante n'a pas amené le moindre élément de preuve. Il résulte des considérations qui précèdent que le congé du cas d'espèce, motivé tant par la qualité du travail insuffisante que par le comportement problématique de l'appelante dans ses interactions personnelles, est justifié et ne saurait être qualifié d'abusif. Il ne consacre - 18 - pas non plus une violation de la personnalité de l'appelante parce qu'il aurait été donné sans ménagement. Le grief doit dès lors être rejeté et avec lui l'appel dans son ensemble.

### **E. 5.1**

En définitive, l'appel, manifestement mal fondé, doit être rejeté en application de l'art. 312 al. 1 in fine CPC.

### **E. 5.2**

Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 715 fr. (art. 62 al. 1 et 2 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), doivent être mis à la charge de l'appelante, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC).

### **E. 5.3**

L'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer, il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens.

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