

VD_GERICHTE T108.033635 vom 3. Dezember 2009

VD Tribunal cantonal, 2009-12-03, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_T108.033635

FR: VD_GERICHTE T108.033635 du 3 décembre 2009

IT: VD_GERICHTE T108.033635 del 3 dicembre 2009

Erwägungen

E. 2

Par contrat de travail du 15 mai 2007, H. _____ (ci-après : la demanderesse) a été engagée, à compter du 1er juin 2007, par la défenderesse en qualité de "Financial Planning & Analysis Manager". Le salaire annuel brut de la demanderesse était de CHF 130'000.-, en sus d'une contribution annuelle de CHF 3'600.- au titre de l'assurance-maladie. De plus, la demanderesse bénéficiait également du "Management Incentive Plan", à concurrence de 15% de son revenu annuel. La demanderesse avait pour responsabilité principale la supervision de l'ensemble des rapports financiers en provenance des contrôleurs des différents sites du Groupe K. _____ [...], situés en Europe, au Moyen-Orient et en Afrique (EMEA), destinés au siège social, aux Etats-Unis. Elle devait aussi assurer les procédures de clôture comptable mensuelle et trimestrielle du Groupe pour toutes les entités situées en Europe, au Moyen-Orient et en Afrique. Elle devait également être en mesure de répondre aux demandes d'analyses financières émanant du siège social, aux Etats-Unis. Sur ce dernier point, la demanderesse a reçu une formation spécifique, en décembre 2007, aux Etats-Unis qui a été intégralement prise en charge par la défenderesse.

- 3 - Le contrat stipule que la demanderesse dépend directement de la Vice-présidente des finances, Mme F. _____. Dans l'organigramme de la société, la demanderesse se situe au grade 40 et rapporte directement à Mme F. _____ située à un grade 42-43. Cette dernière a, elle-même, pour seul supérieur hiérarchique le Président de la société, M. J. _____. De plus, le contrat de travail prévoyait un droit aux vacances à raison de 25 jours par année. Le 22 juin 2007, la demanderesse a signé un avenant au contrat de travail concernant la protection des données.

E. 3

Dans le cadre du processus annuel d'évaluation des managers, l'activité de la demanderesse a été examinée et a fait l'objet d'un rapport de Mme F. _____ du 11 avril 2008. Aux termes de cette évaluation, il a été constaté que les services de la demanderesse ne donnaient pas entièrement satisfaction. Cette dernière a obtenu la note générale de 2 sur 7. On lui a reproché le fait de délivrer le travail en retard ou de manière incomplète, un manque de développement de relations avec ses collègues, ainsi que le fait de ne pas identifier à temps les problèmes et de ne pas soumettre des solutions rapides. Le rapport d'évaluation a été communiqué à la demanderesse au cours d'un entretien avec Mme F. _____. Cependant, la demanderesse a refusé de signer ledit document. Elle prétend que le rapport d'évaluation la concernant aurait été fait "à la va-vite", Mme F. _____ étant venue un jour en coup de vent dans le bureau de la demanderesse pour lui parler de l'évaluation. La défenderesse, quant à elle, affirme que le rapport a d'abord fait l'objet d'une discussion, Mme F. _____ l'ayant envoyé par courriel à la demanderesse, le 1er avril 2008, soulignant que celle-ci pouvait en parler davantage si elle le souhaitait.

E. 4

Par lettre du 21 mai 2008 remise en mains propres, soit à la veille du départ en vacances de la demanderesse, la défenderesse a résilié le contrat de travail la liant à la demanderesse pour le 30 juin 2008. Le courrier précise que la question du solde de vacances et celle des heures supplémentaires seront réglées ultérieurement d'entente avec la demanderesse. La demanderesse a été libérée de son obligation de travailler durant le délai de congé du mois de juin. Par courrier du 4 juin 2008, la demanderesse a adressé à la défenderesse un récapitulatif mensuel de ses heures supplémentaires, dont la défenderesse a accusé réception par courrier électronique du 6 juin 2008. Un échange de correspondances (principalement par courrier électronique) s'en est suivi au sujet des heures supplémentaires et solde de vacances. Par ailleurs, un décompte de salaire pour juin 2008 a été établi le 23 juin 2008.

- 4 -

E. 5

Durant le mois de juin 2008, la demanderesse a bénéficié d'un programme de outplacement auprès de V._____ SA. Ce programme, d'une durée de trois mois, était intégralement pris en charge par la défenderesse, au prix de CHF 5'595,20. Au sein de cette société, l'interlocutrice de la demanderesse a été Mme X._____. Par le biais d'un courriel daté du 4 juin 2008, la demanderesse a adressé ses remerciements à la défenderesse dans les termes suivants : "Je te remercie de m'avoir offert la possibilité de suivre ce programme, je suis absolument certaine maintenant qu'il va beaucoup m'apporter".

E. 6

Mme X._____, ainsi que les proches de la demanderesse, ont constaté le mal-être de la demanderesse qui a décidé de prendre contact avec le Dr Z._____ aux environs de la mi-juin 2008 et a obtenu une consultation chez lui pour le 27 juin 2008. Le Dr Z._____ a déclaré une incapacité de travail à 100% dès le 2 juin 2008 pour une durée de "deux mois ou selon évolution". Il a, en effet, diagnostiqué un burn out. La demanderesse en a informé la défenderesse le 27 juin 2008. La demanderesse n'a pas poursuivi jusqu'au bout son programme de outplacement, même après la fin de son incapacité, alors que le programme avait été suspendu pendant cette période.

E. 7

Le 8 juillet 2008, la demanderesse a informé la défenderesse qu'il n'y avait pas lieu de transformer son avoir LPP auprès d'une autre institution, en raison de la poursuite des rapports de travail due à la maladie. Le 18 juillet 2008, le conseil de la défenderesse a écrit une lettre à la demanderesse en mettant en cause l'honnêteté de la demanderesse et le caractère probant du certificat médical rétroactif. La défenderesse s'est, en effet, étonnée qu'auparavant dans le cadre des différents échanges qui ont eu lieu à raison de la résiliation des rapports de travail, la demanderesse n'avait jamais évoqué une telle incapacité. Par courrier de son conseil du 30 juillet 2008 adressé au conseil de la défenderesse, la demanderesse a exigé le retrait de ces allégations. Dans cette même lettre, la demanderesse a requis la poursuite du versement de son salaire dû en raison de sa maladie. De plus, elle a invoqué un licenciement abusif, au motif qu'elle a été épuisée par son employeur (violation de l'art. 328 CO), puis licenciée quand ses performances ont baissé et a transmis une liste de prétentions au conseil de la défenderesse. La demanderesse a ainsi établi un tableau récapitulatif de ses heures supplémentaires, dénombrées à 132,15 représentant un montant

s'élevant à CHF 11'419.10. Elle a également réclamé un montant de CHF 10'016.95 au titre de 17,25 jours de vacances non payées. Finalement, elle a laissé entendre que les vacances prises en mai ne sauraient être considérées comme telles, compte tenu de son état de santé.

E. 8

Le 4 août 2008, la défenderesse a mandaté la Dresse W. _____, psychiatre à [...], afin de réaliser une expertise de la demanderesse. Par courrier de son conseil du 2 septembre 2008, la demanderesse a invité la défenderesse à lui transmettre le rapport

- 5 - médical de la Dresse W. _____ à son sujet. Ledit document, établi le 15 octobre 2008, lui a été transmis le 23 octobre 2008. A la suite des divers examens, l'expertise a révélé un état de "dépression modérée" lié à un sentiment d'auto-dévalorisation, à un manque d'intérêt et d'énergie et à la difficulté de prendre des décisions ainsi qu'à des troubles de sommeil. Les tests ont également fait état d'une anxiété ressentie comme très élevée. Le rapport relate que la demanderesse n'a "pas vu venir" son état et qu'elle s'en veut pour cette raison. L'expertise a mis en évidence des traits liés à la personnalité de la demanderesse, en particulier la difficulté de celle-ci "de moduler son comportement" et a souligné "un colapsus de ses capacités adaptatives". La Dresse W. _____ a poursuivi en ces termes : "Dans le courant de cette année, elle a été déstabilisée pour avoir vécu une confrontation avec ses propres limites et, donc, la perte du sentiment de maîtrise de son environnement. Cette perte de maîtrise a eu, comme conséquence, l'émergence d'un état anxieux. Le licenciement a, ensuite, fait émerger la tristesse et des traits revendicateurs et procéduriers à l'encontre de ceux qui, selon elle, l'ont blessée". Enfin, elle a confirmé que, "compte tenu de la situation conflictuelle avec l'employeur", la durée de l'incapacité du 2 juin au 31 août 2008 paraissait légitime et a estimé que la demanderesse était apte au placement à partir du 1er septembre 2008.

E. 9

Le Dr Z. _____ a prolongé l'incapacité de travail de la demanderesse à 100% en date du 4 août 2008. Le conseil de la demanderesse en a informé celui de la défenderesse par courrier du 7 août 2008. Par certificat du 29 août 2008, le Dr Z. _____ a prolongé jusqu'au 1er septembre l'incapacité de travail de la demanderesse. Cette démarche complète un précédent certificat du 19 août 2008. Ces certificats ont été adressés au conseil de la défenderesse le 2 septembre 2008. Le conseil de la demanderesse a fait indiquer que la fin des rapports de travail interviendrait le 30 septembre 2008, en demandant la délivrance d'un certificat de travail mentionnant la fin des rapports de travail au 30 septembre 2008. Par lettre du 24 septembre 2008, le conseil de la demanderesse -constatant que les salaires d'août à septembre 2008 n'avaient pas encore été versés et que le certificat de travail n'avait pas été établi - a relancé le conseil de la défenderesse.

E. 10

En date du 25 août 2008, la demanderesse a reçu le salaire du mois de juillet. Le 25 septembre 2008, la demanderesse a reçu paiement de son salaire du mois d'août. Le 29 septembre 2008, le salaire du mois de septembre lui a été versé. Le 30 septembre 2008, un certificat de travail a été établi et transmis par courrier au conseil de la demanderesse.

E. 11

Le 11 novembre 2008, par le biais d'une requête de son conseil, la demanderesse a saisi le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne et a conclu au paiement par la

défenderesse des quatre prétentions suivantes :

- 6 - - CHF 11'419.10 à titre d'heures supplémentaires impayées dénombrées à 132,15 payées au salaire horaire majoré (CHF 69.13 x 125% = CHF 86.41); - CHF 11'224.776 arrondis CHF 11'224,80 à titre de vacances non prises, soit 19,33 jours correspondant à 162,372 heures (19,33 x 8,4) dont il faut déduire un versement partiel de CHF 3'526, 45 effectué par la défenderesse avec le salaire de juin 2008 = CHF 7'698.35; - CHF 21'666.70 correspondant à deux mois de salaire en tant qu'indemnité pour licenciement abusif. La demanderesse invoque à ce titre avoir été épuisée par son employeur en violation de l'art. 328 CO puis licenciée quand ses performances ont baissé; - CHF 3'000.- à titre de tort moral lié à la mise en doute de l'honnêteté de la demanderesse, à la suspicion qu'elle simulait une maladie, aux tracasseries de la défenderesse (ne pas payer les salaires à temps, ne pas fournir le rapport médical, etc.). Les prétentions s'élevant à CHF 41'084.15, la demanderesse a toutefois ramené ses conclusions à CHF 30'000.- pour rester dans la compétence du tribunal de céans (réd. : le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne), avec intérêt à 5% l'an dès le 1er septembre 2008.

E. 12

Dans sa réponse du 16 décembre 2008, la défenderesse a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet des conclusions prises par la demanderesse au pied de sa demande du 11 novembre 2008.

E. 13

Lors de l'audience de conciliation tenue le 16 décembre 2008, la défenderesse a produit le rapport de la Dresse W. _____ du 15 octobre 2008. La demanderesse a confirmé ses conclusions telles que prises dans la demande du 11 novembre 2008 et a ajouté la conclusion suivante : « Le certificat de travail du 25 septembre 2008 de K. _____ Sarl concernant H. _____ est modifié à son avant-dernier paragraphe en ce sens que l'adjectif "entière" est introduit avant le mot "satisfaction" ». La défenderesse a confirmé conclure au rejet de toutes les conclusions de la demanderesse. Elle s'est également engagée à produire la traduction en français des points essentiels du contrat de travail du 15 mai 2007 et du rapport d'évaluation du 11 avril 2008.

E. 14

Le tribunal de céans (réd. : le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne) a tenu la première audience de jugement le 18 février 2009, au cours de laquelle quatre personnes ont été entendues en qualité de témoins. En premier lieu, le Dr Z. _____, médecin de famille de la demanderesse, a confirmé que cette dernière est venue le consulter le 27 juin 2008 en se plaignant de troubles de sommeil, de troubles alimentaires compulsifs, de troubles émotionnels, etc. Il a précisé que ce sont des troubles classiques d'un état dépressif qu'elle devait subir depuis plusieurs mois. Il a diagnostiqué un burn out, c'est-à-dire un état dépressif avec une cause professionnelle. Un médicament anti-dépressif et un somnifère ont été prescrits. Il a ajouté qu'il a déterminé une incapacité de travail à 100%

- 7 - à partir du 2 juin. Cette date correspond au lundi qui suit la date à laquelle elle a quitté son travail. Il a précisé que "c'était à partir de cette date qu'elle était incapable d'assumer sa fonction". Il a ajouté que l'expert psychiatre a également considéré comme raisonnable une incapacité de travail délivrée dans ces circonstances. De plus, il a souligné que si la

demanderesse n'était pas guérie au 1er septembre 2008, elle était capable de reprendre une activité professionnelle dans un environnement différent de celui où elle a travaillé. Il a finalement précisé que la date du 1er septembre "n'était pas fixée selon les intérêts de l'employé ou de l'employeur". Mme F. _____, supérieure directe de la demanderesse, a été entendue en deuxième lieu. Elle a rappelé que les responsabilités de la demanderesse étaient de faire la consolidation financière (supervision de l'ensemble des rapports financiers, contrôle de l'enregistrement de l'information comptable, clôture des comptes) de tous sites du groupe situés en Europe, au Moyen-Orient et Afrique, et que celle-ci était l'"experte locale" en Europe. En tant que supérieure hiérarchique de la demanderesse, elle a précisé qu'elle avait pour habitude de lui fixer des délais et qu'il était de la responsabilité de cette dernière de s'organiser pour les respecter. La demanderesse disposait donc une liberté quant à l'organisation de son travail et la gestion du temps. Mme F. _____ a précisé qu'elle ne surveillait pas les heures de la demanderesse et qu'il "n'était pas absolument nécessaire de faire des heures supplémentaires". Elle a confirmé que la demanderesse était en charge, en 2007-2008, de l'amélioration de la base de donnée appelée [...], mais que tous les collaborateurs avaient dû s'adapter au niveau système. Elle a affirmé que la demanderesse, après une année, n'offrait plus satisfaction et qu'elle avait pris du retard dans son travail. Pour ces raisons, elle lui avait offert un autre poste qui ne l'intéressait pas. Elle a encore ajouté que la demanderesse se situait au grade 40 de l'organigramme de la société, un niveau élevé qui lui permettait de toucher des bonus. Au sujet du rapport d'évaluation, elle a précisé qu'il était basé sur une première discussion, suivie d'un échange de courriels et d'une nouvelle discussion. Le rapport final a alors été envoyé à la demanderesse qui n'a pas donné de réponse et a refusé de le signer. Mme F. _____ a finalement affirmé qu'elle n'a pas eu connaissance de l'état maladif de la demanderesse avant son licenciement et qu'elle n'a pas remarqué que celle-ci était davantage sous pression que les autres collaborateurs. En troisième lieu, M. T. _____, ancien collègue de la demanderesse, a déclaré avoir fait des heures supplémentaires qu'il a toutefois pu récupérer en temps en partant plus tôt de son travail. Il a affirmé avoir vu la demanderesse rester tard le soir pour s'occuper de la mise en place du système [...]. Il a ajouté qu'il n'appréciait pas l'ambiance chez K. _____ Sàrl, que la "façon de gérer le stress n'était pas des plus agréables" et qu'il avait rencontré des problèmes avec certains collaborateurs, notamment Mme F. _____. Finalement, M. B. _____, comptable employé de la défenderesse, a affirmé qu'il y a eu des tensions entre la demanderesse et Mme F. _____, mais que l'ambiance était généralement bonne chez

- 8 - K. _____ Sàrl. Il a déclaré que "la question des heures supplémentaires ne se pose pas pour ce type d'emploi". Il a précisé, au sujet du courriel électronique qu'il a écrit à la demanderesse le 22 mai 2008, que la déclaration "cela a un côté inhumain" fait référence à la rupture de travail.

E. 15

Le tribunal de céans (réd. : le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne) a tenu la seconde audience de jugement le

E. 19

mai 2009, au cours de laquelle quatre personnes ont été entendues en qualité de témoins. M. G. _____, ami personnel de la demanderesse, a affirmé avoir vu la dégradation de santé de la demanderesse à partir de janvier 2008, notamment par la survenance d'insomnies et de

migraines. Sur le plan physique, elle avait pris du poids. Il a ajouté que la demanderesse, de caractère plutôt réservé, avait confessé souffrir du mobbing de Mme F. _____ et de M. R. _____ qui n'accomplissait pas son devoir de protection du personnel. Il a confirmé qu'il est parti en vacances avec la demanderesse quelques jours après l'annonce du licenciement de cette dernière et qu'elle souffrait pleinement de son burn out. De plus, Il a déclaré qu'il était devenu habituel que la demanderesse rentre de son travail aux alentours de 21 heures. M. O. _____, géobiologue et ami de la demanderesse, a déclaré avoir organisé le voyage auquel la demanderesse a participé en mai 2008. Il a affirmé que "ce n'était pas la H. _____ que je connaissais" et qu'elle souffrait beaucoup de migraines, mais qu'elle cachait bien son jeu. C'est finalement au mois de juin, qu'il a compris qu'elle souffrait d'un burn out. M. Q. _____, responsable des achats chez la défenderesse, a déclaré se situer au même niveau que la demanderesse dans l'organigramme de la défenderesse. Il a affirmé n'avoir jamais fait des heures supplémentaires et qu'"on ne les compte pas". En dernier lieu, Mme U. _____, office manager human resources, a déclaré n'avoir pu déceler aucun indice que la demanderesse n'allait pas bien. Elle a précisé que "rien ne nous a mis la puce à l'oreille" et qu'elle a appris l'état de santé de la demanderesse uniquement lors de la délivrance du certificat médical. Elle a affirmé avoir reçu un courriel du conseil de la demanderesse en juillet 2008 faisant état d'un burn out. Cet élément paraissant grave et sérieux, elle a dit avoir fait appel à un expert psychiatrique. Elle a ajouté que l'origine du licenciement ne réside pas dans le fait que la demanderesse a refusé de reprendre le poste de M. T. _____, le poste ayant été proposé naturellement à l'interne avant de chercher un collaborateur en dehors de la société. De plus, elle a confirmé que la demanderesse avait un poste de cadre supérieur dans la société, qu'elle touchait un bonus pouvant aller jusqu'à deux fois son salaire mensuel, qu'au vu de son grade, elle n'était pas habilitée à compter ses heures supplémentaires et que son contrat précisait une certaine autonomie dans l'organisation de son travail. Elle a souligné que, durant une certaine période, la demanderesse a pu

- 9 - bénéficier d'un certain arrangement pour pouvoir partir le vendredi plus tôt afin de suivre une formation. 16. Après vaines tentatives de conciliation, le tribunal a rendu un jugement sous la forme d'un dispositif, le 29 mai 2009, dont la motivation a été demandée par la demanderesse le 3 juin 2009 et par la défenderesse le 4 juin 2009." En droit, les premiers juges ont exclu le paiement des heures supplémentaires réclamé par la demanderesse, compte tenu de sa position dans la société, de ses diverses responsabilités, de la mention expresse contenue dans le contrat de travail excluant les heures supplémentaires et de l'autonomie dont elle disposait s'agissant de la gestion de son temps de travail. Au regard des circonstances d'espèce, ils ont également exclu le versement à l'intéressée d'une indemnité pour licenciement abusif, les conditions de l'existence d'un mobbing n'étant en particulier nullement réalisées, ainsi que d'une indemnité pour tort moral, l'existence d'un dommage ou d'une atteinte à ce titre n'étant pas établie. En revanche, ils ont retenu que la demanderesse avait droit au paiement de 12,33 jours de vacances non pris, correspondant à 103,5 heures au salaire horaire de 66 fr. 20, soit 6'851 fr. 70, dont à déduire un versement partiel de la défenderesse de 3'526 francs 45, un intérêt à 5% l'an étant dû sur le total dès le 1er septembre 2008. B. H. _____ a recouru contre ce jugement par acte motivé du 26 août 2009 en concluant, avec suite de frais et dépens, principalement à la réforme en ce sens que K. _____ Sàrl est reconnue sa débitrice et lui doit immédiat paiement de la somme de 14'744 fr. 65, plus intérêt à 5% l'an dès le 1er septembre 2008, sous déduction des charges sociales, subsidiairement à l'annulation. Par mémoire motivé du 19 octobre 2009,

K._____ Sàrl a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet du recours et, par voie de recours joint, à la réforme du jugement du 29 mai 2009 en ce sens que, dans leur intégralité, les conclusions prises par H._____ sont rejetées.

- 10 - Par lettre du 24 novembre 2009, la recourante principale a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet du recours joint. En d roit :

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