

VD_GERICHTE T209.022630 vom 22. Januar 2010

VD Tribunal cantonal, 2010-01-22, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_T209.022630

FR: VD_GERICHTE T209.022630 du 22 janvier 2010

IT: VD_GERICHTE T209.022630 del 22 gennaio 2010

Volltext

TRIBUNAL CANTONAL 44/I CHAMBRE DE S RECO URS

Arrêt du 22 janvier 2010

Présidence de M. COLOMBINI, président Juges : MM. Giroud et Denys Greffier : Mme Bourckholzer ***** Art. 8 CC; 335 al. 1, 336 al. 1 let. d CO; 46 LJT; 451 ch. 2, 452 al. 2, 465 al. 1 CPC La Chambre des recours du Tribunal cantonal prend séance pour s'occuper du recours interjeté par W. _____, à Lausanne, demandeur, contre le jugement rendu le 24 novembre 2009 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Côte dans la cause divisant le recourant d'avec O. _____ SA, à Préverenges, défenderesse. Délibérant à huis clos, la cour voit : 806

- 2 - En fait : A. Par jugement du 24 novembre 2009, dont les considérants écrits ont été notifiés au recourant le 2 décembre 2009, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Côte a rejeté les conclusions du demandeur W. _____ (I) et statué sans frais (II). La Chambre des recours fait sien l'état de fait de ce jugement qui est le suivant : "1. La défenderesse O. _____ SA, dont le siège est à [...], a pour but la commercialisation, l'exploitation et la location d'appareils distributeurs d'eau et autres boissons. Par contrat de travail de durée déterminée du 25 juin 2008, signé par les deux parties, elle a engagé le demandeur W. _____ comme « Responsable Clients pour Lausanne et région » du 4 juillet au 31 décembre 2008. Le contrat prévoyait que le demandeur devait assurer la livraison d'eau aux clients, assurer l'entretien des fontaines, soit des appareils distributeurs d'eau, et établir les inventaires d'entrée et de sortie du matériel. Le salaire minimum garanti était de Fr. 4'400.- brut pendant la période d'essai, fixée à trois mois, puis de fr. 4'500.- brut, payé douze fois l'an. Des primes supplémentaires pouvaient être obtenues à partir d'un certain chiffre d'affaires ou si le nombre d'entretien des fontaines dépassait 32 par mois (prime de Fr. 5.- par entretien supplémentaire). L'horaire normal était de 42 heures par semaine. Le demandeur travaillait du lundi au vendredi entre 7 heures et 16 heures 30, dont à déduire la pause de midi. 2. Le demandeur a affirmé que la défenderesse lui aurait promis un salaire de Fr. 4'600.-. L'instruction a seulement permis d'établir que postérieurement à la signature du contrat, il a réclamé à plusieurs reprises des augmentations de salaire auxquelles la défenderesse s'est opposée, hormis l'augmentation prévue contractuellement à l'issue du temps d'essai, au motif que la politique de la société était de ne pas accorder d'augmentation au cours de la première année. Il ressort d'un courriel du 19 janvier établi par Mme J. _____, responsable des ressources humaines de la défenderesse, qu'elle-même et M. R. _____, responsable de distribution et supérieur hiérarchique du demandeur, étaient prêts à préavis en faveur d'une augmentation en juillet ou en août 2009. 3. Selon M. R. _____, entendu comme témoin, la qualité du travail du demandeur a baissée (sic) quelques mois après son entrée en fonction. Comme elle restait cependant bonne, le demandeur a obtenu, par courrier du 31 décembre 2008, une « confirmation contrat de travail » par laquelle il était engagé pour une durée indéterminée dès le 1er

janvier 2009 aux mêmes conditions que précédemment, chaque partie pouvant

- 3 - mettre un terme au contrat en respectant les délais de congé fixés par les articles 335 b et 335 c CO. 4. M. R. _____ a ressenti chez le demandeur une baisse de motivation depuis son nouvel engagement dès le 1er janvier 2009. Il a mentionné qu'il ne faisait que le minimum, qu'il était réticent à s'occuper de l'entretien des fontaines et qu'il n'était pas très solidaire avec le reste de l'équipe, composée de trois chauffeurs et de deux techniciens, certains s'en étant plaints auprès de lui. 5. Le demandeur a pris des vacances du 10 au 21 avril 2009. Selon Mme J. _____, qui représentait la défenderesse lors des deux audiences, il a été constaté que son absence avait un effet bénéfique sur l'ambiance régnant au sein de l'équipe et sur son rendement. Le président de la défenderesse, M. G. _____, en a été informé et a pris contact par téléphone avec M. R. _____, qui se trouvait à ce moment là en Espagne pour des raisons familiales, lequel lui a confirmé le manque de motivation et de solidarité du demandeur vis-à-vis de ses collègues. La défenderesse a dès lors pris la décision de le licencier. 6. Le vendredi 24 avril 2009, le demandeur a eu un accident de travail, étant victime d'une déchirure musculaire alors qu'il manipulait une fontaine d'eau. Il a été déclaré en incapacité de travail complète jusqu'au dimanche 10 mai suivant. 7. Le lundi 11 mai 2009, le demandeur a eu un entretien avec Mme J. _____ et un autre représentant de la défenderesse lors duquel il a été informé des problèmes relevés par M. R. _____. Son congé lui a été signifié oralement pour le 30 juin suivant et lui a été confirmé par pli recommandé du 12 mai. Par lettre du 13 mai, le demandeur a demandé que les motifs de la résiliation lui soient communiqués par écrit. Sans nouvelle de la défenderesse, il l'a relancée par courrier du 26 mai. Celle-ci a répondu par lettre du 4 juin que les motifs du licenciement tenaient à son refus systématique de faire des entretiens, à des remarques de clients concernant des livraisons d'eau insuffisantes et à des performances qui ne correspondaient pas ou plus aux objectifs édictés par la direction. Il résulte des rapports produits par le demandeur que celui-ci a effectué deux entretiens de fontaine en octobre 2008, deux en novembre, un en décembre, trois en janvier, deux en février et cinq en mars. Selon M. R. _____, la personne qui a remplacé le demandeur effectue en moyenne 38 entretiens par mois, soit 6 de plus que l'objectif de 32 par mois fixé dans l'annexe au contrat de travail. 8. Le demandeur a été libéré de son obligation de travailler dès le 12 mai 2009. Il lui restait à ce moment là un solde de vacances de trois jours que la défenderesse lui a demandé de prendre jusqu'à l'échéance de son délai de congé. Le demandeur a été normalement payé jusqu'au 30 juin. Une retenue de Fr. 500.- a dans un premier temps été opérée à titre de garantie pour « amende – sinistre – dépassement limite de crédit natel professionnel » et lui a été versée à la fin du mois de juillet 2009.

- 4 - 9. Par lettre du 22 juin 2009 adressée à la défenderesse, le demandeur s'est opposé à son congé. Il a simultanément ouvert action auprès du Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de La Côte, concluant à l'allocation d'une indemnité de Fr. 18'400.- pour licenciement abusif. Dans ses explications écrites du 15 septembre 2009, la défenderesse a conclu implicitement à libération. (...) En droit, les premiers juges ont rejeté la demande de W. _____, considérant qu'il n'avait pas été victime d'un licenciement abusif. B. Par acte du 26 décembre 2009, W. _____ a recouru contre ce jugement et conclu à sa réforme en ce sens que l'intimée doit lui payer 18'400 francs. En droit : 1. Le litige qui divise les parties relève du contrat de travail. Il est régi par l'art. 343 CO (Code des obligations du 30 mars 1911; RS 220) et la LJT (Loi sur la juridiction du travail du 17 mai 1999; RSV 173.61). L'art. 46 al. 1 LJT ouvre la voie des recours en nullité (art. 444 et 445

CPC [Code de procédure civile du 14 décembre 1966; RSV 270.11]) et en réforme (art. 451 ch. 2 CPC) au Tribunal cantonal contre les jugements rendus par un tribunal de prud'hommes. Sous réserve des art. 47 à 52 LJT, les règles ordinaires de la procédure civile contentieuse en matière de recours contre les jugements des tribunaux d'arrondissement et des présidents rendus en procédure accélérée ou sommaire sont applicables (art. 46 al. 2 LJT). En l'espèce, le recours tend à la réforme uniquement. Saisie d'un recours en réforme contre un jugement principal rendu par un tribunal de prud'hommes, la Chambre des recours développe son raisonnement juridique après avoir vérifié la conformité de l'état de

- 5 - fait du jugement aux preuves figurant au dossier et l'avoir, le cas échéant, corrigé ou complété au moyen de celles-ci (JT 2003 III 3). 2. Le recourant prétend que son licenciement serait abusif. Selon le principe posé à l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, prévaut la liberté de la résiliation, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Un licenciement n'est abusif que s'il est prononcé pour des motifs injustifiés qui sont énumérés à l'art. 336 CO, cette énumération n'étant toutefois pas exhaustive. L'art. 336 CO concrétise l'interdiction générale de l'abus de droit et l'assortit de conséquences juridiques dans le contrat de travail (ATF 132 III 115 c. 2.1, JT 2006 I 152 ; ATF 131 III 535 c. 4.1). En application de l'art. 8 CC (Code civil du 10 décembre 1907; RS 210), c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif. En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de "preuve par indices". De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 c. 4.1). L'intimée a motivé la résiliation des rapports de travail par la baisse de motivation du recourant et son manque d'intégration dans l'équipe. Le recourant laisse entendre que son licenciement serait lié à

- 6 - l'augmentation de salaire qu'il a sollicitée (4'600 fr. au lieu de 4'500 fr.) et à son état de santé. L'art. 336 al. 1 let. d CO vise le congé-représailles et tend en particulier à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le salarié d'avoir fait valoir des prétentions auprès de son employeur en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis. S'il n'est pas nécessaire que les prétentions émises par le travailleur aient été seules à l'origine de la résiliation, il doit néanmoins s'agir du motif déterminant, qui a essentiellement influencé la décision de licencier. En d'autres termes, il faut un rapport de causalité entre les prétentions émises et le congé signifié au salarié (TF 4C.262/2003 du 4 novembre 2003, c. 3.1). En l'espèce, le contrat de travail prévoit une rémunération de 4'500 francs brute après le temps d'essai. Il ressort d'un courriel du 29 janvier 2009 entre J._____ et R._____, deux collaborateurs de l'intimée, que le recourant a sollicité une augmentation de salaire, qu'il lui a été conseillé de faire plus de contrats, plus d'entretien, de dépasser ses objectifs individuels et que dans ces conditions, ceux-ci feraient le maximum pour qu'il obtienne une augmentation en juillet-août 2009. Ainsi, si une augmentation n'a pas d'emblée été exclue, on comprend que celle-ci dépendait des prestations du recourant. Or, l'instruction menée, en particulier l'audition de R._____

comme témoin, a permis d'établir que la motivation du recourant avait sensiblement diminué à partir du début 2009, qu'il était réticent à s'occuper de l'entretien des fontaines, qu'il n'était pas très solidaire avec le reste de l'équipe, ce dont certains se sont plaints. Sur cette base, le licenciement du recourant apparaît bel et bien lié à son manque de motivation et non pas à ses revendications salariales. Ainsi, il n'est pas démontré, bien au contraire, que le motif du congé serait lié aux revendications salariales du recourant. Il n'est pas plus démontré que l'état de santé du recourant aurait joué un quelconque rôle dans son licenciement.

- 7 - Contrairement à ce que sous-entend le recourant, il importe peu que l'intimée n'ait pas d'emblée donné le motif du congé en résiliant le contrat dès lors qu'elle a fourni les motifs du licenciement à la suite de la requête du recourant (cf. 335 al. 2 CO). Le recourant ne peut pas non plus tirer argument du certificat de travail qui lui a été remis, en particulier de l'attitude aimable et polie envers la direction et les collègues qui y est décrite, un tel certificat ne mettant pas en cause la baisse de motivation qui lui a été reprochée. Dès lors, au vu de l'ensemble des circonstances, le licenciement ne peut pas être qualifié d'abusif, que ce soit sous l'angle de l'art. 336 al. 1 let. d CO ou envisagé de manière générale. 3. Le recours doit par conséquent être rejeté en application de l'art. 465 al. 1 CPC et le jugement confirmé. Le présent arrêt est rendu sans frais (art. 343 al. 3 CO, 10 LJT et 235 TFJC [Tarif du 4 décembre 1984 des frais judiciaires en matière civile]). Par ces motifs, la Chambre des recours du Tribunal cantonal, statuant à huis clos, en application de l'art. 465 al. 1 CPC, prononce : I. Le recours est rejeté. II. Le jugement est confirmé. III. L'arrêt est rendu sans frais.

- 8 - IV. L'arrêt motivé est exécutoire. Le président : La greffière : Du 22 janvier 2010 Le dispositif de l'arrêt qui précède est communiqué par écrit aux intéressés. La greffière : Du L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié en expédition complète, par l'envoi de photocopies, à : - M. W. _____, - O. _____ SA. La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est de 18'400 francs. Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral – RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la

- 9 - contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF). Cet arrêt est communiqué, par l'envoi de photocopies, à : - Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Côte. La greffière :

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