

## **VD\_GERICHTE T308.031431 vom 22. September 2009**

VD Tribunal cantonal, 2009-09-22, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_T308.031431](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_T308.031431)

FR: VD\_GERICHTE T308.031431 du 22 septembre 2009

IT: VD\_GERICHTE T308.031431 del 22 settembre 2009

### **Erwägungen**

#### **E. 3**

Les premiers juges ont refusé d'entrer en matière sur le grief du recourant tiré d'une prétendue résiliation abusive du contrat au motif que ce dernier n'avait pas respecté les exigences formelles posées par l'art. 336 b CO (Code des obligations du 30 mars 1911; RS 220). Ils ont considéré à cet égard que le recourant n'avait pas formulé d'opposition écrite à son congé dans le délai de résiliation échéant le 31 août 2008, aucun document ne l'attestant. Quant à la demande de motivation du congé, celle-ci n'a pas été formulée par écrit; au surplus, une telle demande ne valait pas opposition. Sur ce point, le recourant est d'avis que l'exigence d'une opposition écrite serait en l'occurrence abusive. Il s'agit en effet, selon lui, d'un cas où l'employeur a manifestement dissuadé l'employé de faire opposition par écrit alors qu'il a parfaitement compris que celui-ci contestait le congé.

- 11 - L'opposition prévue par l'art. 336 b al. 1 CO doit être présentée par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé (cf. TF 4C.233/2006 du 25 octobre 2006). Dans certains cas, toutefois, le fait d'exiger l'opposition écrite constitue un abus de droit, notamment lorsque l'employeur a manifestement dissuadé le travailleur de faire opposition par écrit, alors qu'il a compris que le travailleur contestait le congé (cf. Wyler, Droit du travail, 2ème éd., Berne 2008, p. 554; SJ 1996 p. 330). C'est à juste titre que les premiers juges ont considéré qu'en l'absence de toute pièce écrite, il n'était pas établi qu'en demandant la motivation du congé le recourant aurait manifesté son désaccord avec la décision de son employeur de le licencier. Quant à l'abus que constituerait l'exigence d'une opposition écrite, il ne ressort pas des faits constatés dans le jugement que l'intimée aurait, d'une manière ou d'une autre, dissuadé le recourant de faire opposition par écrit. Ce moyen doit dès lors être rejeté.

#### **E. 4**

Comme invoqué en première instance, le recourant se plaint d'avoir été victime de mobbing de la part de son employeur. Il soutient que l'intimée l'a, dès l'année 2007 à la faveur de changements successifs de gérant du restaurant de [...], mis sous pression afin de s'en séparer. Il fait valoir que les agissements relevant de ce comportement se sont aggravés de manière croissante et ne pouvaient déboucher que sur son renvoi. Dès lors qu'il trouve son origine dans la propre faute de l'intimée, le congé apparaît, à ses yeux, manifestement abusif. a) Les premiers juges ont examiné les circonstances qui ont conduit d'abord au transfert du recourant du restaurant du centre commercial de [...] au "[...]", puis à son licenciement. Sans nier que la dégradation de l'état de santé de ce dernier était en rapport avec les difficultés rencontrées sur le plan professionnel dans le courant de l'année 2007, ils n'ont pas retenu qu'il ait fait l'objet de harcèlement

- 12 - psychologique de la part de son employeur. Ils ont relevé que les reproches adressés par l'intimée au recourant n'apparaissent pas infondés, ce dernier ayant parfois un comportement inadéquat à l'égard de ses subordonnés, que ce soit par un langage ou une agressivité déplacés. Ils ont également considéré que les tâches qui lui avaient été confiées postérieurement à la signature de son nouveau contrat étaient conformes à celles que tout employé de l'intimée peut se voir confier et n'étaient pas contraires à ce que stipulait son contrat. Concernant le fait que le recourant ne disposait ni d'une carte manager ni des clés des locaux, ils ont rappelé que ce dernier se trouvait dans une période probatoire, justifiée par les problèmes de comportement rencontrés auparavant. Ils ont en revanche nié que l'intimée ait voulu lui nuire ou l'humilier. Tout en reconnaissant que la politique d'entreprise de l'intimée pouvait, à certains égards, paraître lourde et exigeante pour les employés, l'aspect humain passant quelque peu au second plan, et tout en déplorant que le recourant ait pu en être affecté dans sa santé, ils ont nié que ce dernier ait été victime de mobbing de la part de son employeur et, partant, ils ont rejeté le grief tiré de l'art. 328 CO.

b) Selon la définition donnée par la jurisprudence au mobbing, celui-ci consiste en un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels une ou plusieurs personnes cherchent à isoler, à marginaliser voire à exclure une personne sur son lieu de travail (cf. Dunand, RJN 2006 p. 20 avec les références de jurisprudence citées). Tout conflit de travail ne constitue cependant pas un harcèlement. Ainsi, le simple fait, pour l'employeur, d'exiger certains comportements du travailleur et de le menacer de sanctions en cas d'inexécution ne saurait en principe être considéré comme une manifestation de harcèlement. Il résulte en effet de la nature même du contrat de travail que le travailleur est subordonné à l'employeur. Selon l'art. 321 a al. 1 CO, le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur. Celui-ci peut établir des directives générales ou donner des instructions particulières à son travailleur sur l'exécution du travail. Ce dernier doit observer ces directives et instructions selon les règles de la

- 13 - bonne foi. Les reproches formulés par l'employeur sont parfaitement admissibles lorsqu'ils se fondent sur des faits objectifs et qu'ils ne constituent pas de faux prétextes destinés à écarter un collaborateur de l'entreprise (cf. Dunand, loc. cit., pp. 23-24). De manière plus générale, il résulte de l'art. 328 al. 1 CO que l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. Il peut être amené à répondre, selon les circonstances, de la dégradation de l'état de santé de collaborateurs provoquée par un système d'organisation commerciale délibéré et contraignant qui les met sous pression (cf. TF 4C.24/2005 du 17 octobre 2005 ad Cciv. du 30 mars 2004, spécialement c. 7). c) Il est établi que de 1996 à 2006, soit pendant une dizaine d'années, les conditions de travail étaient très bonnes, mais que dès 2007, plus particulièrement à partir de la mi-août, suite au changement de gérant, elles se sont durcies et que l'ambiance générale s'est dégradée. La manière de diriger le restaurant a changé, de même que l'organisation du travail et la répartition des tâches. Cela s'est traduit par une pression plus forte sur l'ensemble des employés, en particulier sur ceux qui, comme le recourant, occupaient des postes hiérarchiques, ce qui a rendu leur travail plus difficile. Deux épisodes ont été mis en exergue par l'intimée pour justifier sa décision de se séparer du recourant. Le premier s'est déroulé le 10 novembre 2007 dans le restaurant où le recourant était actif comme coordinateur de quart. Il s'est agi d'une altercation entre ce dernier et l'un de ses subordonnés, dont celui-ci s'est plaint auprès de l'intimée. Cette dernière a adressé un avertissement oral aux deux protagonistes. Suite à diverses autres plaintes liées au

comportement du recourant à l'égard de collaboratrices ou de ses supérieurs, ce dernier a été transféré, à mi- janvier, au "[...]" au bénéfice d'un nouveau contrat. Entre-temps, il avait subi un arrêt maladie pour des troubles psychologiques ou psychiques en rapport avec son activité professionnelle. Le second épisode a eu lieu le 2 mai 2008 dans le nouveau lieu de travail du recourant. Cette fois, ce dernier a échangé des propos peu amènes, voire des insultes, avec un client. Dans la motivation du congé qu'elle a donnée, l'intimée a parlé à ce

- 14 - propos d'une "réaction inappropriée" du recourant qui a rompu définitivement les rapports de confiance. Le médecin et le psychologue qui s'occupent du recourant ont attesté que ce dernier, suite à son renvoi, présentait un état d'épuisement et d'anxiété généralisé dû à une situation professionnelle conflictuelle ainsi qu'un état dépressif. d) Le recourant attribue ses ennuis de santé à un mobbing qui aurait commencé à l'arrivée de la nouvelle gérante dans le restaurant où il travaillait et qui se serait poursuivi dans le service tenu par le mari de celle-ci, où il avait été transféré. Il dit s'être senti dévalorisé et "poussé vers la sortie". A ce égard, il ressort du jugement que le tribunal a retenu que la dégradation de l'état de santé du recourant était lié aux difficultés professionnelles rencontrées en 2007, mais il a écarté tout harcèlement psychologique à son égard au restaurant du centre commercial de [...]. Les premiers juges ont suivi les constatations du spécialiste en psychologie du recourant, selon lesquelles celui-ci, soumis à un stress plus important et prié de modifier son comportement, s'est senti angoissé et a fait preuve d'une grande nervosité, ce qui, sur la durée, l'a épuisé. Cette appréciation faite à la lumière de l'ensemble des éléments du dossier, en particulier des témoignages recueillis, est convaincante. Il n'apparaît pas, en effet, que l'employeur ait cherché, par les observations et instructions adressées au recourant ainsi que par les mesures prises à son endroit, à l'isoler, le marginaliser ou l'exclure de son lieu de travail, selon la définition vue plus haut. Pour s'en convaincre, il suffit de lire le courrier de l'intimée au recourant du 14 décembre 2007 (P. 3 déf.), qui montre que l'employeur se préoccupe de trouver la solution la plus appropriée à l'état de santé de son employé. Il en va de même du protocole d'accord du 16 janvier 2008, où la nouvelle affectation du recourant répond d'une part à la préoccupation de l'intimée touchant la bonne marche de l'entreprise et d'autre part à son souci de ne pas faire perdre son travail au recourant, qu'elle assure de son soutien. e) Reste à savoir si la dégradation de l'état de santé du recourant, dont il est avéré qu'elle se trouve en lien avec les difficultés rencontrées sur le plan professionnel, est imputable à des exigences de

- 15 - l'employeur résultant d'un système d'organisation trop contraignant, susceptibles de constituer une atteinte à sa personnalité. Les premiers juges ont pour leur part nié que cette dégradation ait été induite par un ou plusieurs employés de l'intimée, en violation de l'obligation de cette dernière de protéger la personnalité du recourant. Mis à part divers changements apportés par les nouveaux gérants dans l'organisation du travail, l'état de fait du jugement ne fait pas ressortir un système de vente mettant sous pression les employés du restaurant d'une manière à mettre leur santé en danger. Il n'a pas été constaté que d'autres collaborateurs de l'intimée se seraient retrouvés en incapacité de travail du fait de conditions de travail plus dures. Certes, le recourant a apparemment mal supporté les nouvelles méthodes introduites par les nouveaux dirigeants. Toutefois, il ne saurait s'en prendre à celles-ci sous le couvert de manifestations d'animosité voire de harcèlement à son encontre, alors qu'il était tenu, à l'instar de ses autres collègues, de se conformer aux instructions reçues de son employeur, ce qui lui est reproché de n'avoir pas fait. Ce moyen doit, dès lors, lui aussi être rejeté.

## E. 5

Il s'ensuit que le recours, mal fondé, doit être rejeté et le jugement confirmé. La valeur litigieuse ne dépassant pas 30'000 fr., le présent arrêt doit être rendu sans frais (art. 343 al. 3 CO, 235 TFJC [Tarif des frais judiciaires en matière civile; RSV 270.11.5]). Vu l'issue de la procédure, le recourant versera à l'intimée des dépens de deuxième instance, arrêtés à 1'500 francs.

- 16 - Par ces motifs, la Chambre des recours du Tribunal cantonal, statuant à huis clos, prononce : I. Le recours est rejeté. II. Le jugement est confirmé. III. L'arrêt est rendu sans frais. IV. Le recourant K. \_\_\_\_\_ versera à l'intimée X. \_\_\_\_\_ Sàrl la somme de 1'500 fr. (mille cinq cents francs) à titre de dépens de deuxième instance. V. L'arrêt est exécutoire  
Le président : Le greffier : Du 22 septembre 2009 Le dispositif de l'arrêt qui précède est communiqué par écrit aux intéressés. Le greffier :

- 17 - 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 : - Me Denis Bridel (pour K. \_\_\_\_\_), - Me Alexandre Fellay (pour X. \_\_\_\_\_ Sàrl). La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est de 30'000 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 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 : - M. le Vice-président du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne. Le greffier :

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