



T _____
Dom. élu : Me Roland BUGNON
Route de Florissant 112
1206 Genève

E _____ SA
Dom. élu : Me Filippo RYTER
LKNR & Ass.
Avenue d'Ouchy 14
Case postale 1249
1001 Lausanne

Partie appelante

Partie intimée

D'une part

D'autre part

ARRÊT

du 13 janvier 2010

Mme Sylvie DROIN, présidente

MM. Liano FONTI et Franco MAURI, juges employeurs

MM. Claude Elie CERUTTI et Yves DELALOYE, juges salariés

M. Olivier SIGG, greffier d'audience

EN FAIT

- A. Par contrat du 24 décembre 2003, E_____ SA, société anonyme dont le siège est à Lausanne, a engagé T_____ en qualité de "responsable des sinistres, responsable de l'agence de Genève" à compter du 1^{er} janvier 2004.

Le lieu de travail était à Genève. Le salaire mensuel était fixé à CHF 8'500.-, versé treize fois l'an, les vacances à cinq semaines et l'horaire hebdomadaire à 42h 30.

- B. T_____ affirme que dès le début de son emploi à Genève, le directeur de E_____ SA lui a fait subir un harcèlement.

Selon un employé de la défenderesse, courtier, qui avait son bureau à Genève, la collaboration avec T_____ ne fonctionnait pas; celui-ci rencontrait aussi des problèmes relationnels avec la secrétaire (témoin A_____, procès-verbal du 15 décembre 2008).

Des apprentis au service de E_____ SA ont entendu des collègues et des clients se plaindre de T_____, notamment de son absentéisme et de la difficulté à le joindre (témoins B_____, C_____, procès-verbal du 16 mars 2009). Un employé de D_____ a fait état de ses difficultés pour obtenir le règlement d'un sinistre par T_____ (témoin F_____, ibidem).

- C. T_____ allègue que le 12 octobre 2007, son chef hiérarchique lui a intimé l'ordre d'effectuer un travail qui ne résultait pas de son cahier des charges, ce qu'il a refusé de faire. Le 15 octobre suivant, une note du directeur financier le sommait de procéder au travail ordonné.

Le même jour, il a consulté son médecin, le Dr G_____. Celui-ci a constaté qu'il était dans un état d'excitation, qu'il était en pleurs, et tétanisé, que la dépression était sous-jacente, de sorte qu'il lui a prescrit des anti-dépresseurs (témoin G_____, procès-verbal du 15 décembre 2008 p. 2).

- D. Du 15 octobre au 5 novembre 2007, T_____ a été totalement incapable de travailler. Dès cette date, il a pu reprendre son emploi à 50%.

Par lettre du 5 novembre 2007, E_____ SA a confirmé un entretien qu'elle avait eu avec son employé. Elle indiquait notamment: "[...] nous avons dû durant votre absence, pour des raisons évidentes de suivi de dossiers, rapatrier le service des sinistres à Lausanne. Cette expérience nous a démontré qu'il était plus judicieux de recentraliser l'entité de nos services généraux au siège. De ce fait, le service des sinistres est déplacé de façon définitive de H_____ à Genève à I_____ à Lausanne

et ceci dès le 05.11.07. Comprenant parfaitement que ce transfert est soudain pour vous, nous vous laissons le temps de vous organiser dans le cadre de ce changement et vous prions de bien vouloir nous communiquer à partir de quelle date vous serez opérationnel mais au plus tard pour le 15.11.07. Vous serez bien entendu indemnisé pour vos déplacements [...]."

- E. A compter du 14 novembre 2007, T_____ a été à nouveau en incapacité de travail totale.

La gestion des sinistres a été reprise par J_____, qui a constaté que certains assureurs étaient contents de changer d'interlocuteur (témoin J_____, procès-verbal du 16 février 2009).

- F. La fiche de salaire établie le 22 novembre 2007 porte sur un salaire de base brut de CHF 7'573.-.

- G. Par lettre de son conseil du 7 décembre 2007, T_____ a informé son employeur de ce que son incapacité de travail tenait aux "manœuvres de pression et de déstabilisation" dont il était l'objet, ce qui fondait une prétention en indemnisation du tort moral et de l'atteinte à l'avenir économique subis, et a réclamé le versement de son salaire à 100% durant son incapacité de travail.

Par courrier du 13 décembre 2007, E_____ SA a répondu avoir correctement calculé le salaire dû, et a contesté devoir une quelconque indemnité.

- H. Le décompte de salaire du mois de décembre 2007 fait état d'un salaire de base brut de CHF 6'800.-.

- I. Par lettre de son conseil du 7 janvier 2008, T_____ a derechef réclamé le paiement de son salaire à 100% et le versement d'indemnités, avec délai comminatoire au 14 janvier suivant.

Par courrier du 16 janvier 2008, E_____ SA a maintenu sa position.

- J. Par lettre du 18 janvier 2008, elle a licencié T_____ pour le 31 mars 2008. Elle indiquait: "Nous sommes contraints de mettre fin à votre contrat de travail, votre attitude rendant impossible la poursuite de votre activité professionnelle au sein de notre entreprise. Nous avons pu constater en effet que suite à la reprise de vos activités par le bureau de Lausanne vous vous êtes acquitté de votre travail de manière individualiste et minimaliste. Le manque d'indication sur l'outil

informatique spécifique au traitement des dossiers sinistres nécessite une reprise systématique de ces dossiers alors en cours avant votre absence. De plus, nous avons à déplorer votre comportement hostile envers les collaborateurs de la société ainsi que ceux des compagnies d'assurance et, plus grave encore, certains de nos clients. Les contacts établis suite à la reprise de votre activité par le bureau de Lausanne ces derniers mois confirment bien ce qui précède.[...]"

Par courrier de son conseil du 26 février 2008, T_____ a fait opposition à son licenciement, le considérant comme abusif.

- K. Par demande déposée au greffe de la Juridiction des Prud'hommes le 29 juillet 2008, T_____ a conclu à ce que E_____ SA soit condamnée à lui verser CHF 2'845,90 à titre de différence de salaire pour novembre et décembre 2007, CHF 4'314,05 à titre de solde de vacances 2007 et 2008, CHF 25'500.- à titre d'indemnité pour licenciement abusif, fondé sur l'art. 336al. 1 let. c CO, et CHF 10'000.- à titre d'indemnité pour tort moral, le tout avec suite d'intérêts à 5% dès le 1^{er} avril 2008 et de dépens.

Il soutenait, notamment, que son licenciement était abusif, parce qu'il lui avait été signifié alors qu'il faisait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail, soit le paiement de son salaire à 100% durant ses incapacités de travail. Il fondait sa prétention en indemnité pour tort moral sur le *mobbing* dont il affirmait avoir été victime.

Par mémoire-réponse du 26 septembre 2008, E_____ SA a conclu au déboutement de T_____ de toutes ses conclusions, avec suite de dépens.

Elle évoquait notamment les problèmes que son employé avait rencontré avec ses collègues et clients, et le fait que ses dossiers étaient inutilisables.

- L. Par jugement du 1^{er} juillet 2009, le Tribunal des prud'hommes a condamné E_____ SA à verser à T_____ le montant brut de CHF 6'195,25 avec intérêts à 5% dès le 1^{er} avril 2008 et à lui remettre un certificat de travail, invité E_____ SA à opérer les déductions sociales et légales usuelles, et condamné T_____ à un émolument de CHF 40.- et E_____ SA à un émolument de CHF 105.-, et débouté les parties de toute autre conclusion.

En substance, les premiers juges ont retenu que l'employé avait droit au 100% de son salaire, part au treizième salaire comprise, pour les mois de novembre et décembre 2007, ainsi qu'à un solde de vacances, que le licenciement intervenu ne devait pas être qualifié d'abusif, n'ayant pas été signifié suite à des réclamations salariales, mais parce que l'employé ne donnait plus satisfaction, qu'il n'y avait pas eu d'atteinte illicite à la personnalité du travailleur, et qu'un certificat de travail devait être délivré.

M. Par mémoire du 3 août 2009, T_____ a appelé de la décision précitée.

Il a conclu à la condamnation de E_____ SA à lui verser CHF 25'500.- plus intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} avril 2008 à titre d'indemnité pour licenciement abusif, et à la confirmation du jugement entrepris pour le surplus, avec suite de dépens.

Par mémoire-réponse du 7 septembre 2009, E_____ SA a conclu au rejet de l'appel, au déboutement de T_____ de toute autre conclusion, avec suite de dépens.

EN DROIT

1. Déposé dans la forme et les délais légaux (art. 59 LJP), l'appel est recevable. La valeur litigieuse étant supérieure à CHF 1'000.-, la cause peut être portée devant la Cour d'appel (art. 56 al. 1 LJP).
2. Seule reste litigieuse devant la Cour d'appel l'éventuel caractère abusif du licenciement signifié par l'employeur le 18 janvier 2008.
 - a) 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, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336ss CO). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive. Cette liste n'est pas exhaustive et un abus du droit de mettre un terme au contrat de travail peut également se rencontrer dans d'autres situations, qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés à l'art. 336 CO (ATF 132 III 115 consid. 2.1 p. 116/117; 131 III 535 consid. 4.1 et 4.2 p. 537/538).

L'art. 336 al. 1 CO tient pour abusive la résiliation signifiée seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie résultant du contrat de travail (let. c), alternativement notifiée parce que l'autre partie a fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (let. d). Les prétentions au sens de la let. d précitée visent l'exercice de l'ensemble des droits découlant du contrat de travail, par exemple une requête du travailleur fondée sur l'art. 328 CO (TF, JAR 2007 p. 355 consid. 3; ZOISS, La résiliation abusive du contrat de travail, 1997 p. 204).

Cette disposition vise le congé de représailles ou congé-vengeance (Christiane Brunner/Jean-Michel Bühler/Jean-Bernard Waeber/Christian Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3e éd. Lausanne 2004, n. 7 ad art. 336 CO) 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 (arrêt 4C.171/1993 du 13 octobre 1993, in SJ 1995 I 797, consid. 2; 4C.262/2003 du 4 novembre 2003, consid. 3.1). En principe, la bonne foi du travailleur est présumée (art. 3 al. 1 CC; arrêt 4C.336/1990 du 4 mars 1991, consid. 1c, in JAR 1992 p. 357; Adrian Staehlin/Frank Vischer, Commentaire zurichois, n. 24 ad art. 336 CO; Marie-Gisèle Zoss, La résiliation abusive du contrat de travail, thèse, Lausanne 1997, p. 214) et il importe peu que les prétentions invoquées de bonne foi soient réellement fondées (arrêt 4C.10/2002 du 9 juillet 2002, consid. 3.2, in Pra 2003 n. 52 p. 260). S'il n'est pas nécessaire que les prétentions émises par le travailleur aient été seules à l'origine de la résiliation, il doit s'agir néanmoins du motif déterminant. En d'autres termes, ce motif doit avoir essentiellement influencé la décision de l'employeur de licencier; il faut ainsi un rapport de causalité entre les prétentions émises et le congé signifié au salarié (arrêt 4C.27/1992 du 30 juin 1992, in SJ 1993 I 360, consid. 3a).

La preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifié (art. 8 CC ; ATF 123 III 246). Cependant, la preuve ayant souvent pour objet des éléments subjectifs, 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 fictif le motif avancé par l'employeur, et le motif abusif plus plausible. Cette présomption de fait n'a cependant pas pour effet de renverser le fardeau de la preuve. La partie demanderesse doit alléguer et offrir un commencement de preuve d'un motif abusif de congé. De son côté, l'employeur ne saurait alors demeurer inactif; il doit apporter les preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (SJ 1993, p. 360 ; ATF 115 II 484, consid. 2b ; Streif/Von Kaenel, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5^{ème} éd., n. 16 ad art. 336 CO ; SJ 1993, p. 360).

- b) En l'espèce, dans son courrier de licenciement du 18 janvier 2008, l'intimée a fait état des constatations de manquement opérées à partir du moment où l'activité de l'appelant avait été reprise au bureau de Lausanne, à savoir dès le mois de novembre 2007. Cela explique la raison pour laquelle aucun reproche n'a été formulé auparavant envers l'employé, comme le relève ce dernier à juste titre, ce qui n'est au demeurant pas contesté.

Dans ses écritures de réponse, l'employeur a allégué un certain nombre de griefs supplémentaires justifiant, à ses yeux, le licenciement.

Les enquêtes ont permis d'établir que les relations entre les parties ont été faites de tensions et d'insatisfactions mutuelles, sans que la situation ait revêtu le caractère de gravité soutenu de part et d'autre en procédure. Les motifs de congé énoncés

dans le courrier du 18 janvier 2008 par l'intimée ont été confirmés par les témoins A_____, B_____, C_____ et F_____.

La Cour retient dès lors que ces motifs ne sont pas fictifs.

Selon les principes rappelés ci-dessus, la partie qui se prévaut d'un motif abusif doit l'alléguer et en fournir des éléments constitutifs d'un début de preuve. In casu, il est établi que l'appelant a émis des revendications, dont, à dire de justice, une partie, de nature salariale, était fondée, tandis que l'autre, en réparation du tort moral, ne l'était pas. Aucun élément autre que la chronologie des faits n'a été apporté, ce qui n'est pas suffisant pour rendre le motif abusif prétendu plus plausible que le motif avancé par l'employeur, et établi à satisfaction.

Dès lors le licenciement signifié à l'appelant n'était pas abusif, comme l'ont retenu avec raison les premiers juges.

Le jugement entrepris sera donc confirmé.

3. La procédure étant gratuite (art. 76 LJP), il n'est pas alloué de dépens.

PAR CES MOTIFS

La Cour d'appel des Prud'hommes, groupe 4

A la forme:

Déclare recevable l'appel formé par T_____ contre le jugement rendu le 1^{er} juillet 2009 par le Tribunal des Prud'hommes.

Au fond:

Confirme ce jugement.

Déboute les parties de toute autre conclusion.

La greffière de juridiction

La présidente