

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 20 août 2013

Présidence de M. COLOMBINI, président
Juges : MM. Battistolo et Abrecht
Greffier : M. Elsig

Art. 336 al. 1 let. a CO

Statuant à huis clos sur l'appel interjeté par **D.**_____, à Yverdon-les-Bains, contre le jugement rendu le 30 mai 2013 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant l'appelant d'avec **Z.**_____, à Nyon, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal voit :

En fait :

A. Par jugement du 30 mai 2013, dont la motivation a été envoyée le 14 juin 2013 pour notification, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a admis partiellement la demande d'D._____ (I), dit que Z._____ doit lui payer les sommes de 329 fr. 30 brut et de 411 fr. 65 brut, avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} septembre 2011 (II), débouté les parties de toutes autres conclusions (III), rendu le jugement sans frais (IV) et alloué à D._____ 300 fr. à titre de dépens (V).

En droit, les premiers juges ont considéré qu'D._____ n'était pas parvenu à présenter des indices suffisants permettant de douter de la réalité des motifs du congé invoqués par Z._____, savoir une accumulation de manquements dans l'exécution du travail, et que celle-ci avait entrepris les efforts nécessaire que l'on pouvait attendre d'elle en relation avec l'altercation survenue entre le travailleur et une collègue.

B. D._____ a interjeté appel le 15 juillet 2013 contre ce jugement en concluant, avec dépens, à sa réforme en ce sens que l'intimée Z._____ doit lui payer la somme nette de 9'879 fr., ainsi que les sommes brutes de 329 fr. 30 et 411 francs 65, le tout avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} septembre 2011, les frais et dépens de première instance étant mis à la charge de l'intimée.

L'intimée n'a pas été invitée à se déterminer.

C. La Cour d'appel civile retient les faits suivants, sur la base du jugement complété par les pièces du dossier :

Par contrat de travail du 12 mars 2008, l'intimée Z._____ a engagé l'appelant D._____ en qualité d'ouvrier en blanchisserie pour un

salaire horaire brut de 16 fr. 45 pour cent huitante-cinq heures de travail mensuelles.

Sous les ordres de W._____, chef d'exploitation, l'appelant était un employé polyvalent, qui pouvait être déplacé facilement et qui respectait les directives données. Toutefois, à une reprise, W._____ avait signifié à l'équipe qu'il ne fallait pas discuter les ordres donnés par H._____, responsable du tri du linge, sinon un avertissement leur serait donné. L'instruction a permis d'établir qu'une partie du personnel avait des problèmes relationnels avec H._____, un témoin indiquant que celle-ci ne respectait pas les gens, qu'ils soient de couleur ou non.

A une date non déterminée, W._____ a constaté que des appels téléphoniques vers l'Afrique centrale pour un montant proche de 1'000 fr. avaient été effectués depuis un appareil téléphonique de l'entreprise. Deux employés, dont l'appelant, ont été convoqués pour un entretien. Ils ont tous les deux nié avoir effectué ces téléphones. Un troisième employé qui pouvait être concerné n'a pas été convoqué, car absent. En accord avec la direction, W._____ n'a pas poussé plus loin ses investigations et les appels en direction de l'Afrique ont pris fin peu après.

Au mois de septembre 2010, W._____ a été remplacé par T._____ en tant que chef d'exploitation. Entendu comme témoin, T._____ a déclaré que l'appelant ne respectait pas certaines consignes, qui lui étaient données soit directement, soit indirectement par son supérieur direct P._____. Ces consignes avaient trait aux emplacements précis sur lesquels il convenait de mettre le linge ou les outils servant à transférer celui-ci. T._____ a ajouté qu'il avait surpris l'appelant à une reprise lisant un journal sur son lieu de travail pendant les heures de service et que P._____ lui aurait rapporté des manquements du même ordre. T._____ a enfin expliqué qu'à plusieurs reprises, en effectuant le tour de l'usine, il avait constaté que l'appelant n'était pas présent à son poste de travail, sans avoir signalé cette absence à son supérieur direct, et

qu'il l'avait vu à la cafétéria pendant les heures de travail, en dehors des pauses, sans que son supérieur direct n'en soit informé.

Une fois par semaine, le tunnel de lavage des machines devait être nettoyé par les employés du lavage. Un protocole avait été mis en place à cette occasion. T. _____ a expliqué que ce document devait être signé afin qu'il puisse se rendre compte que ce nettoyage avait été effectué. Cette tâche devait être assumée, soit par P. _____, soit par l'appelant. Celui-ci a refusé de signer ce protocole en expliquant qu'il était dangereux de nettoyer un filtre et un bac. Selon T. _____, l'appelant craignait que l'intimée se retourne contre lui en cas d'accident. Après explication du but du protocole, savoir d'attester que le travail avait été fait, l'appelant a persisté dans son refus et refusé d'effectuer cette tâche, expliquant que cela était dangereux pour lui. Entendu à l'audience, l'appelant a expliqué son refus par le fait qu'il était allergique et que le filtre était très sale.

Le 27 juin 2011, une altercation est survenue en fin de matinée entre l'appelant et H. _____. L'instruction n'a pas permis de trancher entre les deux versions contradictoires des protagonistes, l'appelant alléguant notamment avoir été copieusement insulté, les témoins entendus n'ayant pas assisté au début de l'altercation et n'ayant pu que constater que l'appelant et H. _____ étaient très énervés.

A la suite de cet événement, T. _____ a convoqué l'après-midi même l'appelant et H. _____ dans son bureau, afin que chacun d'entre eux puisse s'expliquer. L'appelant a refusé d'être confronté à sa collègue, se considérant comme trop énervé, et a demandé à pouvoir s'expliquer en présence de P. _____. En faisant le tour de l'usine le lendemain, T. _____ a discuté avec l'appelant sur sa place de travail et a constaté que la version des faits présentée par l'appelant contredisait celle d'H. _____.

T. _____ a convoqué le 30 juin 2011 l'appelant dans son bureau où, en présence de P. _____, il lui a oralement signifié son congé.

L'appelant ne s'est pas rendu à son travail le 1^{er} juillet 2011.

Par courrier de 12 juillet 2011, l'intimée a confirmé le congé, celui-ci devant prendre effet au 31 août 2011.

Le 20 juillet 2011, l'appelant a demandé la motivation du congé. L'intimée lui a répondu le 2 août 2011 que le congé n'était pas en lien avec l'altercation du 27 juin 2011, mais fondé sur le refus de l'appelant de respecter certaines directives émanant des différents responsables du site et de se présenter devant T._____ alors qu'il avait été convoqué par celui-ci.

Par courrier du 12 août 2011, l'appelant a contesté le congé et requis des précisions quant aux motifs de celui-ci.

Le 19 août 2011, l'intimée a donné suite à cette requête en reprochant à l'appelant d'avoir fait usage du téléphone de l'entreprise pour des communications en Afrique pour un montant de près de 1'000 fr., d'avoir refusé d'effectuer le remplacement d'un chariot de linge vide à la place d'un chariot plein alors que ce travail lui était demandé par un supérieur, d'avoir été surpris à plusieurs reprises dans la cafétéria en dehors des pauses ou à lire un journal à son poste de travail durant les heures de travail, d'avoir refusé de signer le planning-protocole relatif au nettoyage des installations, d'avoir refusé de participer à l'entretien organisé l'après-midi de l'altercation et d'avoir manqué, sans avertissement ni justification, un jour de travail le 1^{er} juillet 2011.

Par courrier du 1^{er} septembre 2011, l'appelant a confirmé sa contestation du congé.

Les rapports de travail ont pris fin le 30 septembre 2011. A ce moment, le salaire mensuel de l'appelant atteignait 3'293 fr. brut.

D._____ a ouvert action le 14 novembre 2011 devant le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Côte par requête de conciliation tendant au paiement par l'intimée de la somme nette de 9'897 fr., ainsi que des sommes brutes de 329 fr. 30 et 411 fr. 65, avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} septembre 2011, et à la délivrance d'un certificat de travail.

A l'audience de conciliation du 24 janvier 2012, l'intimée s'est engagée à délivrer à l'appelant un certificat de travail. La conciliation n'a pas abouti pour le surplus et une autorisation de procéder a été délivrée à l'appelant.

Le 20 mars 2012, l'appelant a saisi le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de la Côte d'une demande reprenant les conclusions pécuniaires de sa requête de conciliation.

Par arrêt du 25 avril 2012, la Cour administrative du Tribunal cantonal a admis la demande de récusation du Tribunal de prud'hommes de La Côte et a transmis la cause au Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne.

L'intimée a conclu, avec dépens, au rejet des conclusions de la demande.

Le tribunal a tenu deux audiences les 1^{er} et 22 mai 2013, au cours desquelles il a entendu six témoins. Le témoin P._____ n'a pu être entendu et l'appelant n'a pas requis le maintien de cette audition.

En droit :

1. L'art. 308 al. 1 let a CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272) ouvre la voie de l'appel contre les décisions

finale de première instance, dans la mesure où, pour les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse de première instance dépasse 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC).

Interjeté en temps utile par une personne qui y a un intérêt dans un litige dont la valeur litigieuse en première instance dépassait 10'000 fr., l'appel est recevable.

2. L'appel peut être formé pour violation du droit ou 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 (Jeandin, CPC commenté, 2011, nn. 2 ss ad art. 310 CPC, p. 1249). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Jeandin, op. cit., n. 6 ad art. 310 CPC, pp. 1249-1250).

a) L'appelant fait grief aux premiers juges d'avoir retenu que T._____ se serait entretenu avec lui de l'altercation du 27 juin 2011 le lendemain de celle-ci. Il soutient que sa demande d'être entendu au sujet de cette altercation en présence de P._____ n'a pas été prise en compte.

Il est vrai que la version des faits de l'appelant et du témoin T._____ sont divergentes sur ce point. L'appelant ne conteste toutefois pas avoir refusé de participer à l'entretien prévu par le témoin l'après-midi de l'altercation. Il n'est dès lors pas nécessaire de trancher cette question.

b) L'appelant reproche aux premiers juges de n'avoir pas retenu qu'il n'avait jamais été menacé de renvoi ni reçu d'avertissement. Le jugement retient implicitement ce fait, puisqu'il ne fait mention d'aucun avertissement ni menace de congé.

c) L'appelant fait grief aux premiers juges de n'avoir pas constaté que le motif relatif aux téléphones à l'étranger depuis l'usine n'était pas fondé. Au contraire, le jugement retient que l'auteur de ces téléphones n'a pas été découvert et que l'intimée avait renoncé, face aux dénégations de l'appelant et d'un collègue à procéder à de plus amples investigations.

d) L'appelant reproche aux premiers juges d'avoir considéré comme établi le motif relatif au refus d'obéir à l'ordre de remplacer un chariot de linge vide par un chariot de linge sale, alors que ce motif ne ressort que des déclarations du témoin H. _____ au sujet de l'altercation du 27 juin 2011. Toutefois, l'appelant a lui-même indiqué avoir demandé au témoin, soit à un responsable d'un autre service, de procéder au tri du linge sale à laver. Il reconnaît avoir donné des instructions au témoin, alors qu'il avait reçu l'ordre de la part du témoin W. _____ de ne pas discuter les ordres d'H. _____. Même si l'intimée et le tribunal avaient retenu la version de l'appelant, un manquement aurait pu lui être reproché.

e) L'appelant fait grief aux premiers juges d'avoir considéré comme prouvés les motifs relatifs à sa présence à la cafétéria de l'usine en dehors des pauses et au fait qu'il aurait lu des journaux sur sa place de travail sur la seule base des déclarations du témoin T. _____ qui l'a licencié et avait donc un intérêt à la cause. Toutefois, ces déclarations du témoin sont partiellement corroborées par celles de l'appelant, qui admet une absence de son poste de travail en la justifiant par des maux de ventre, sans démontrer qu'il en avait informé son supérieur hiérarchique.

f) L'appelant soutient qu'il a refusé de signer le protocole relatif au nettoyage des machines car il craignait que l'intimée ne se délie de ses responsabilités en cas d'accident. Cet élément figure toutefois dans le jugement attaqué puisqu'il mentionne que le témoin T. _____ a relaté cette crainte. Quant au point de savoir si ce refus constitue un motif de licenciement, il s'agit d'une question de droit matériel et non de fait, qui sera examinée au considérant 3 ci-dessous.

g) L'appelant soutient que les insultes proférées par H. _____ seraient attestées par les témoins L. _____ et C. _____. Il résulte toutefois des procès-verbaux d'audition que seul le témoin L. _____ a confirmé l'existence d'insultes, le témoin C. _____ ayant déclaré *« j'ignore en revanche ce que l'un avait dit à l'autre et réciproquement. Tous les deux étaient très énervés. Avec le bruit des sacs, je n'ai pas entendu ce qui s'est dit avant que je n'intervienne (...) »*.

h) On ne saurait en conséquence retenir, comme le soutient l'appelant, qu'aucun des motifs invoqué par l'intimée à l'appui du congé litigieux n'est établi.

3. L'appelant soutient que le refus, qu'il prétend justifié, de signer le protocole relatif au nettoyage des machines ne constituerait pas un motif de licenciement et que l'intimée aurait violé ses droits de la personnalité en ne prenant pas les mesures suffisante afin d'apaiser le conflit avec H. _____

a) Selon l'art. 335 al. 1 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220), le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de 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. 336 ss 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 de 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 136 III 513 c. 2.3 ; ATF 132 III 115, c. 2.1, JT 2006 I 152; ATF 131 III 535 c. 4.1 et 4.2). Ainsi un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné, parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu, contrevenant de

manière caractéristique au principe de la bonne foi, lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur, quand il y a une disproportion évidente des intérêts en présence ou lorsqu'une institution est utilisée contrairement à son but (ATF 136 III 513 c. 2.3 et références). La liste de l'art. 336 al. 1 et 2 CO concrétise avant tout la règle générale de la prohibition de l'abus de droit et institue un régime particulier au contrat de travail (ATF 132 III 115 précité; ATF 131 III 535 précité; ATF 125 III 70 précité; Zoss, La résiliation abusive du contrat de travail, thèse Lausanne 1997, p. 52).

b) Selon l'art. 336 al. 1 let. a CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, 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. Pour que le congé puisse être qualifié d'abusif, deux conditions cumulatives doivent être réalisées : il faut d'une part qu'il ait été donné pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie et, d'autre part, que cette raison n'ait pas un lien avec le rapport de travail ou ne porte pas sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (ATF 127 III 86 c. 2a). Cette double exigence, imposée par le législateur, a pour résultat que le Tribunal fédéral n'a jamais eu à trancher la question controversée de savoir si les traits de caractère sont compris dans les raisons inhérentes à la personnalité, car il a toujours été établi que le caractère difficile de l'employé congédié avait un lien avec le rapport de travail ou portait sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (ATF 127 III 86 c. 2a; 125 III 70 c. 2c). La jurisprudence récente considère que, 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 celui-ci n'est pas abusif (ATF 136 III 513 c. 2.5 et références), à condition toutefois que l'employeur ait pris toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit (ATF 132 III 115 précité c. 2.2 et références ; ATF 125 III 70 c. 2c). Cette exigence repose sur l'art. 328 al. 1 CO selon lequel l'employeur a le devoir de protéger et de respecter, dans les rapports de travail, la personnalité de ses travailleurs (ATF 132 III 115

précité c. 2.2 et références). L'abus réside dans le fait que l'employeur exploite la propre violation de ses devoirs contractuels (ATF 125 III 70 c. 2a). En effet, après avoir laissé une situation conflictuelle s'envenimer parmi ses salariés sans prendre les mesures adéquates pour l'atténuer, contrairement à l'art. 328 al. 1 CO, celui-ci 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 (TF 4A_158/2010 du 22 juin 2010 c. 3.2 ; TF 4C.189/2003 du 23 septembre 2003 c. 5.1 reproduit in Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrechts [JAR] 2004 p. 314).

c) En application de l'art. 8 CC (Code civil suisse 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 cependant 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 p. 703). En soi, le défaut de motivation ou la motivation inexacte ne constitue toutefois pas un motif de licenciement abusif. L'employeur conserve la possibilité de prouver le motif véritable du licenciement, lequel sera pris en considération pour juger du caractère abusif ou non de la résiliation. Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié; si tel est le cas, le congé n'est pas abusif (TF 4C.91/2000 du 23 novembre 2011 c. 2b).

d) En l'espèce, à l'exception du grief relatif aux téléphones à l'étranger, il y a lieu de considérer avec les premiers juges que les motifs

invoqués par l'intimée, à savoir une accumulation de réticences à se conformer aux directives de l'entreprise et injonctions de ses supérieurs hiérarchiques, ont été établis à satisfaction de droit et que, pris dans leur ensemble, ils échappaient à la qualification d'abus de droit, seule limite à la liberté de résiliation du contrat de travail. L'appelant invoque, sans les établir, des motifs justifiant ces manquements. Ces justifications ne constituent toutefois pas des indices faisant apparaître les motifs avancés par l'intimée comme non réels au sens de la jurisprudence susmentionnée. Il convient donc de considérer que l'appelant a échoué dans la preuve qui lui incombait du licenciement abusif.

Quant à la violation des droits de la personnalité de l'appelant à la suite de l'altercation du 27 juin 2011, il y a lieu de relever que T. _____ a organisé une réunion entre les deux protagonistes l'après-midi de celle-ci, témoignant de son intention de ne pas laisser la situation s'envenimer, ce qui est conforme à ce qui est exigé par la jurisprudence susmentionnée. Il ressort d'ailleurs de l'instruction que l'altercation en cause n'avait pas été précédée d'autres conflits ouverts nécessitant une intervention de l'intimée. L'appelant a refusé de participer à cette réunion, se considérant comme trop énervé. La protection des droits de la personnalité du travailleur telle que prévue par l'art. 328 CO, n'imposait pas à l'intimée de repousser cette réunion en raison de l'état d'énervement de l'appelant ou de ne pas le confronter à l'autre protagoniste de l'altercation. Faute de violation des droits de la personnalité de l'appelant, la manière dont le congé a été signifié ne rend pas celui-ci abusif.

4. En conclusion, l'appel doit être rejeté en application de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement confirmé.

La valeur litigieuse ne dépassant pas 30'000 fr., le présent arrêt doit être rendu sans frais judiciaires (art. 114 let. c CPC ; Tappy, CPC commenté, 2011, n. 1 ad art. 114 CPC, p. 457).

Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens de deuxième instance, l'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer.

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal,
statuant à huis clos,
en application de l'art. 312 al. 1 CPC,
p r o n o n c e :

- I.** L'appel est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** L'arrêt est rendu sans frais judiciaires ni dépens de deuxième instance.
- IV.** L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

Le greffier :

Du 22 août 2013

Le dispositif de l'arrêt qui précède est communiqué par écrit aux intéressés.

Le greffier :

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. Christophe Savoy (pour D. _____),
- Z. _____.

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est inférieure à 15'000 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 :

- Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne.

Le greffier :