

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 12 décembre 2016

Composition : M. ABRECHT, président
MM. Colombini et Perrot, juges
Greffier : M. Hersch

* * * * *

Art. 336 al. 1 let. d CO

Statuant sur l'appel interjeté par **J.**_____ **SA**, au Mont-sur-Lausanne, défenderesse, contre le jugement rendu le 30 mai 2016 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant l'appelante d'avec **U.**_____, à Mollens (VS), demandeur, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 30 mai 2016, dont les considérants écrits ont été adressés aux parties le 23 septembre 2016, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a dit que J._____ SA était la débitrice d'U._____ et lui devait immédiat paiement du montant de 12'400 fr., à titre d'indemnité pour licenciement abusif, avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} mars 2014 (I), a dit que J._____ SA verserait à U._____ des dépens arrêtés à 2'000 fr. (II) et a rendu le jugement sans frais (III).

En droit, les premiers juges, statuant sur une demande du travailleur U._____ tendant au versement par son ancienne employeuse J._____ SA de la somme de 19'200 fr. nets à titre d'indemnité pour licenciement abusif, ont considéré que J._____ SA n'avait pas établi avoir envisagé de licencier U._____ lorsque ses manquements étaient apparus et avaient ensuite perduré, consentant même à continuer à le rémunérer à 100 % alors que celui-ci avait réduit son taux de travail à 80 % pour entamer une formation. C'était uniquement après les réclamations justifiées du travailleur concernant les heures effectuées lors de la conférence de Venise début octobre 2013 et le calcul de son salaire pour le mois de novembre 2013 que l'employeuse avait pris la décision de résilier le contrat. Le congé, motivé de façon prépondérante par le fait que le travailleur avait de bonne foi fait valoir des prétentions sur la base du contrat de travail, était ainsi abusif. Compte tenu de la situation, de la durée des rapports de travail et des circonstances, il convenait d'allouer à U._____ une indemnité légèrement inférieure à deux mois de salaire, d'un montant de 12'400 francs.

B. Par acte du 24 octobre 2016, J._____ SA a formé appel contre le jugement précité, en concluant, avec suite de frais et dépens, à sa réforme en ce sens que le licenciement d'U._____ ne soit pas

considéré comme abusif, aucune indemnité n'étant due en faveur de ce dernier.

Il n'a pas été ordonné d'échange d'écritures.

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

1. Par contrat de travail du 9 mai 2011, J. _____ SA, société active dans la biotechnologie, a engagé U. _____ en qualité de « sales administrator » à un taux d'activité de 100 %. En 2013, le salaire d'U. _____ s'élevait à 6'400 fr. brut. U. _____ travaillait de façon prépondérante pour le secteur « logistique export », mais également pour le secteur « administration ventes ».

Selon le ch. 8 du Règlement d'entreprise en vigueur dès le 1^{er} janvier 2011, la durée hebdomadaire de travail était de 41 $\frac{1}{4}$ heures. Pour le personnel technique et logistique, la période de présence était de 8h à 17h, avec trente minutes de pause de midi et quinze minutes de pause-café. S'agissant du travail supplémentaire, le ch. 10 de ce règlement prévoyait que les heures supplémentaires pouvaient être compensées, après entretien avec le supérieur hiérarchique.

2. Au début des rapports de travail, U. _____ occupait un bureau au rez-de-chaussée. Par la suite, son employeuse a souhaité qu'il déménage au sous-sol, où il serait plus proche de ses collègues du secteur « logistique export ». U. _____ s'est d'abord opposé à ce déménagement, arguant qu'il devait aussi interagir avec son supérieur du secteur « administration ventes ». Il a fini par y consentir, mais au bout d'un an, selon J. _____ SA.

Entre septembre 2012 et décembre 2013, soit sur 257 jours travaillés, U. _____ est arrivé 47 fois au travail entre 8h et 8h29 (la plupart des fois entre janvier et mai 2013), 100 fois entre 8h30 et 8h59

(en particulier en décembre 2012 et en janvier, juin, juillet et d'octobre à décembre 2013) et 87 fois après 9h (dont 48 fois de septembre à décembre 2012), dont 6 fois après 10h.

3. Le 19 juin 2013, U._____ s'est inscrit à la session 2013-2015 du master en marketing du luxe dispensé par l'école [...].J._____ SA a consenti à ce qu'U._____ baisse son taux de travail à 80 %, tout en continuant à être rémunéré à 100 %. Elle a exposé qu'elle entendait ainsi relancer la motivation du travailleur.

4. J._____ SA a organisé pour ses clients une conférence intitulée « [...] », laquelle s'est tenue du dimanche 22 septembre au mercredi 25 septembre 2013 à Venise (Italie). U._____ y a participé. Les exposés avaient lieu de 8h30 à 17h50. U._____ devait y accompagner les clients le matin, puis les raccompagner en fin de journée. Il devait également être présent lors de soirées auprès de la direction, lesquelles se terminaient vers 22 heures.

Pour la conférence [...],J._____ SA a comptabilisé 8h15 de travail par jour pour U._____. Lors de la distribution des feuilles de présence du mois de septembre 2013 au début du mois d'octobre 2013, U._____ a demandé à pouvoir compenser l'ensemble des heures effectuées lors de cette conférence et non seulement 8h15 par jour. A cet égard, [...], responsable financier et en ressources humaines au sein de J._____ SA, a déclaré qu'il avait été surpris par cette attitude car cela ne lui serait pas venu à l'esprit, dès lors que les frais étaient pris en charge par l'entreprise, que ce n'était pas que du travail et qu'il y avait du temps pour visiter Venise.

J._____ SA a par la suite modifié le Règlement d'entreprise. Dans sa version en vigueur au 1^{er} décembre 2013, il est prévu au ch. 10c que « lorsque la participation à un congrès (...) ou toute autre manifestation similaire ([...]) est requise, une journée de récupération est accordée par journée de présence ; il n'y aura pas d'heures supplémentaires qui seront comptabilisées ».

5. Pour le mois de novembre 2013, U._____ a perçu un salaire brut de 5'120 fr., correspondant à un taux d'activité de 80 %. Il a alors protesté auprès de son employeur. La fiche de salaire du mois de décembre 2013 fait état, en plus du salaire mensuel brut de 6'400 fr., d'une « correction salaire mensuel » de 1'280 francs.

6. Par lettre du 19 décembre 2013, J._____ SA a résilié le contrat de travail d'U._____ avec effet au 28 février 2014, en le libérant immédiatement de ses obligations. Elle a exposé que la résiliation était due à une réorganisation du travail dans l'entreprise.

Le 10 février 2014, U._____ s'est opposé à son licenciement et a demandé à J._____ SA de lui en indiquer les motifs. Le 13 février 2014, J._____ SA lui a répondu que le licenciement était motivé par le non-respect répété des horaires de l'entreprise, ce qui lui aurait été signalé lors de l'entretien du 19 décembre 2013 et dans un courrier recommandé du 26 novembre 2012. U._____ a maintenu son opposition le 7 mars 2014.

Dans un courrier du 18 mars 2014, J._____ SA a exposé que la réorganisation motivant la résiliation du contrat de travail avait été induite par le non-respect des horaires imputable à U._____, par ses absences injustifiées et répétées et par ses erreurs répétées et croissantes. Le 31 mars 2014, U._____ a maintenu sa contestation des motifs de résiliation invoqués.

Dans un courriel du 11 novembre 2014, [...], responsable du secteur « administration ventes » a listé les manquements reprochés à U._____ dans les volets « commandes », « congrès » et « suivis ».

7. Le 9 janvier 2015, U._____ a conclu, avec suite de frais et dépens, au versement par J._____ SA de la somme de 19'200 fr. nets avec intérêts à 5 % l'an dès le 28 février 2014 et à ce qu'ordre soit donné à celle-ci, sous la menace de l'art. 292 CP, de lui délivrer un certificat de

travail conforme. Le 10 février 2015, J._____ SA a conclu au rejet de la demande d'U._____. Une première audience a été tenue le 11 mai 2015. Lors de la reprise d'audience du 9 mai 2016, U._____ a retiré sa conclusion relative à la délivrance d'un certificat de travail.

En droit :

1. Dans les affaires patrimoniales, l'appel est recevable contre les décisions finales de première instance pour autant que la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC [Code de procédure civile suisse du 19 décembre 2008 ; RS 272]). L'appel, écrit et motivé, doit être introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions qui sont supérieures à 10'000 fr., l'appel est recevable.

2.

2.1 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. Elle peut revoir librement la constatation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (JdT 2011 III 43 consid. 2 et les références).

2.2 En appel, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués ou produits sans retard et ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance, bien que la partie

qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise, ces deux conditions étant cumulatives (art. 317 al. 1 CPC). Il appartient à l'appelant de démontrer que ces conditions sont réalisées, de sorte que l'appel doit indiquer spécialement de tels faits et preuves nouveaux et motiver spécialement les raisons qui les rendent admissibles selon lui (JdT 2011 III 43). En effet, dans le système du CPC, tous les faits et moyens de preuve doivent en principe être apportés dans la procédure de première instance ; la diligence requise suppose donc qu'à ce stade, chaque partie expose l'état de fait de manière soigneuse et complète et qu'elle amène tous les éléments propres à établir les faits jugés importants (TF 4A_334/2012 du 16 octobre 2012 consid. 3.1 et les références citées, SJ 2013 I 311). Dans une cause régie comme en l'espèce par la maxime inquisitoire sociale (cf. art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC ; Dietschy, Les conflits de travail en procédure civile suisse, thèse Neuchâtel, 2011, pp. 137-141), l'art. 317 CPC s'applique également dans toute sa rigueur (ATF 138 III 625 consid. 2.2 ; JdT 2011 III 43).

En l'espèce, l'appelante a intégré dans son appel un récapitulatif des retards de l'intimé pour les deux semestres de l'année 2013. Elle a également produit sous chiffres 1 à 3 des courriels datés respectivement du 5 mars 2013, du 1^{er} février 2013, du 18 avril 2013 et du 31 juillet 2013. Ces pièces, respectivement les faits qu'elles sont censées établir, sont antérieurs à l'audience de première instance du 9 mai 2016. L'appelante n'expliquant pas pourquoi elle n'a pas pu alléguer ces faits ni produire ces moyens de preuve en première instance déjà, ceux-ci sont irrecevables.

3. L'appelante invoque une constatation inexacte des faits sur deux points. Premièrement, elle expose que l'intimé serait arrivé beaucoup plus en retard lors du deuxième semestre de l'année 2013 que lors du premier semestre, les retards importants ayant augmenté de plus de 40 %. En second lieu, des « documents » auraient été adressés à l'intimé avant son licenciement, lesquels vaudraient avertissements et démontreraient le véritable motif du congé.

Ce faisant, l'appelante se fonde toutefois sur des faits qu'elle n'a pas allégués en première instance et sur des pièces qui se révèlent irrecevables en appel, compte tenu de leur tardiveté (cf. consid. 2.2 supra). En effet, pour justifier la prétendue augmentation des retards de l'intimé, l'appelante se fonde uniquement sur un décompte intégré dans son acte d'appel, sans aucune référence à un élément du dossier de première instance. De même, les pièces censées établir les avertissements adressés à l'intimé sont bien antérieures à l'audience du 9 mai 2016 et ont été produites avec l'acte d'appel seulement. Dès lors, la critique de l'appelante, fondée sur des allégations et des moyens de preuves tardifs, est infondée, et l'état de fait retenu par les premiers juges peut être confirmé.

4.

4.1 L'appelante fait valoir l'absence de corrélation entre les réclamations de l'intimé portant sur la comptabilisation des heures travaillées durant la conférence de Venise et le calcul de son salaire pour le mois de novembre 2013, d'une part, et son licenciement signifié le 19 décembre 2013, d'autre part. Elle soutient que le licenciement serait motivé par une dégradation de l'attitude de l'intimé sur sa place de travail depuis juillet 2016 (recte : 2013) consistant notamment en de multiples retards et absences.

4.2 En vertu de l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Le droit suisse du travail admettant le principe de la liberté de la résiliation, il n'y a en principe pas besoin de motifs particuliers pour justifier un licenciement (ATF 132 III 115, JdT 2006 I 152 ; ATF 131 III 535, JdT 2006 I 194). Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). Un licenciement est abusif s'il est prononcé pour des motifs injustifiés qui sont énumérés à l'art. 336 CO, cette énumération n'étant toutefois pas exhaustive (ATF 132 III 115, JdT 2006 I 152 ; ATF 131 III 535,

JdT 2006 I 194 ; ATF 125 III 70 consid. 2a ; ATF 123 III 246, JdT 1998 I 300 consid. 3b ; ATF 121 III 60, JdT 1996 I 47 consid. 3b; Wyler, Droit du travail, 3^e éd., 2014, pp. 626-627). Elle concrétise avant tout la règle générale de la prohibition de l'abus de droit et l'assortit de conséquences adéquates dans le cadre du contrat de travail (ATF 132 III 115, JdT 2006 1152 ; Zoss, La résiliation abusive du contrat de travail, Etude des articles 336 à 336b CO, thèse Lausanne 1997, p. 52).

Aux termes de l'art. 336 al. 1 let. d CO, un congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Cette disposition vise le congé de représailles, ou congé-vengeance, soit les cas dans lesquels un travailleur est licencié parce qu'il fait valoir de bonne foi – même s'il est dans l'erreur – des prétentions découlant du contrat de travail. Cette exigence doit être comprise largement, en ce sens qu'elle comprend la loi, les CCT, les règlements d'entreprise, voire la pratique (Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat du travail, 2^e éd., 2011, n. 7 ad art. 336 CO ; Staehelin/Vischer, in Zürcher Kommentar, 2014, n. 24 ad art. 336 CO ; Zoss, op. cit., pp. 200 et 202). Peuvent notamment être considérés comme prétentions découlant du contrat de travail : le salaire, une augmentation de salaire, le droit aux vacances, les prétentions émises en justice par exemple par l'ouverture d'une action devant un tribunal de prud'hommes, ainsi que le droit du travailleur d'exécuter la prestation de travail pour laquelle il a été engagé (Zoss, op. cit., pp. 203 s et les références citées). Cette disposition a pour but, d'une part, d'éviter qu'une partie renonce à ses droits par crainte d'un congé exercé à titre de vengeance et, d'autre part, d'empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le travailleur 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 (TF 4C.171/1993 du 13 octobre 1993 consid. 2, SJ 1995 797 ; TF 4C.262/2003 du 4 novembre 2003 consid. 3.1). 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 (TF 4C.27/1992 du 30 juin 1992 consid. 3a, SJ 1993 360 consid. 3a). Plus les deux événements sont rapprochés dans le temps et plus facilement l'on pourra y inférer un indice du caractère abusif du congé (Dunand, Commentaire du contrat de travail, 2013, pp. 671 s).

4.3 En application de l'art. 8 CC, c'est à la partie qui prétend que la résiliation est abusive de l'établir (TF 4A_158/2010 du 22 juin 2010 consid. 3.2 ; TF 40.262/2003 du 4 novembre 2003 consid. 3.2; ATF 130 III 699 ; Barbey, Les congés abusifs selon l'art. 336 al. 1 CO, Journée 1993 du droit du travail et de la sécurité sociale, p. 95). 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. Elle admet par conséquent qu'un faisceau d'indices ou une très grande vraisemblance résultant de l'ensemble des circonstances suffisent à faire admettre l'existence d'un congé abusif (ATF 130 III 699, JdT 2006 I 193 ; TF 4C.262/2003 du 4 novembre 2003 consid. 3.2). Ainsi, 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 corollaire d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de « preuve par indices » (ATF 130 III 699, JdT 2006 1193 ; JAR 1996, p. 201 ; SJ 1993 360 consid. 3a ; Wyler, op. cit., p. 643). 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 consid. 4.1, JdT 2006 1193 ; TF 4C.262/2003 du 4 novembre 2003 consid. 3.2). Des motifs prétextes ou non pertinents constituent souvent un indice d'abus, en particulier lorsque le congé intervient à la suite de différends entre employeur et employé (JAR 1994, p. 200). Lorsqu'une résiliation repose sur plusieurs motifs, dont certains sont abusifs et d'autres non, le juge doit fonder sa décision sur le motif qui, chez l'auteur de la résiliation, est vraisemblablement prépondérant et déterminant. En présence d'un motif abusif et d'un autre motif non abusif, l'employeur supporte le fardeau de la preuve que la résiliation aurait aussi été notifiée en l'absence du motif qui doit être considéré comme abusif (TF

4A_430/2010 du 15 novembre 2010, consid. 2.1.3, ARV 2011 p. 31 ; Wyler, Droit du travail: chronique, in JdT 2011 II 203, 216).

4.4 En l'espèce, il faut admettre que l'intimé a établi des indices suffisants permettant de faire apparaître comme non réel le motif du congé avancé par l'appelante. En effet, il ressort des faits arrêtés par les premiers juges, non valablement contestés en deuxième instance par l'appelante, que l'intimé était certes loin d'être ponctuel et que son travail ne donnait pas entière satisfaction, mais que cette situation durait depuis de nombreux mois et qu'elle ne s'était pas péjorée dans une large mesure durant la période d'août à décembre 2013. L'appelante n'avait d'ailleurs jamais prononcé d'avertissement écrit à cette époque et avait même accepté de verser à l'intimé un salaire à 100 % pour une activité de 80 % lorsque celui-ci avait voulu entreprendre une formation, qui n'était pourtant pas en lien direct avec son activité professionnelle, dans le but de le motiver. Comme les premiers juges l'ont justement relevé, une telle attitude de l'appelante permet de conclure que les manquements de l'intimé n'ont pas joué un rôle déterminant lors du licenciement.

Au contraire, il apparaît que deux événements supplémentaires ont très vraisemblablement décidé l'appelante à se séparer de son employé. Il s'agit en premier lieu de la prétention formulée en octobre 2013 par l'intimé quant à la comptabilisation des heures effectivement réalisées lors du congrès de Venise, justifiée dans son principe et ayant même donné lieu à une modification du règlement de l'entreprise. L'intimé a été le seul employé à adopter cette prise de position et celle-ci a manifestement été mal acceptée par son employeur, le témoin [...] ayant déclaré qu'il avait été surpris par cette attitude car cela ne lui serait pas venu à l'esprit, dès lors que les frais étaient pris en charge par l'entreprise et qu'une partie du temps passé sur place pouvait être consacrée à des activités d'agrément. En second lieu, il s'avère que l'intimé a été contraint de réagir ensuite de la réduction de son salaire du mois de novembre 2013. Là également, l'employeuse a été prise en défaut par son employé et a été contrainte de donner suite à sa demande. On dispose ainsi de deux indices très concrets permettant d'admettre que le

congé litigieux, signifié le 19 décembre 2013, est intervenu à la suite d'un différend de l'employeuse avec son employé dans le cadre duquel celui-ci a obtenu gain de cause. La proximité temporelle du licenciement avec les deux prétentions de l'intimé appuie encore ce raisonnement. L'appréciation des premiers juges se révèle donc convaincante et peut être confirmée.

5. Il s'ensuit que l'appel doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement entrepris confirmé. L'arrêt sera rendu sans frais, conformément à l'art. 114 let. c CPC. Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens à l'intimé, qui n'a pas été invité à se déterminer.

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile
p r o n o n c e :

- I.** L'appel est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** Il n'est pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens pour la procédure d'appel.
- IV.** L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

Le greffier :

Du

Le présent arrêt, dont le dispositif a été communiqué par écrit aux intéressés le 14 décembre 2016, est notifié en expédition complète à :

- J. _____ SA,
- Me Marie-Gisèle Danthe (pour U. _____),

et communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- Madame la Présidente du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne.

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est supérieure 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), le 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).

Le greffier :