

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 4 avril 2017

Composition : M. ABRECHT, président
M. Perrot et Mme Courbat, juges
Greffière : Mme Juillerat Riedi

Art. 317 al. 2 CPC ; 328 et 336 al. 1 let. a CO ; 3 al. 2 et 5 TDC

Statuant sur l'appel interjeté par **X.**_____, à [...], demandeur, contre le jugement rendu le 13 septembre 2016 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois dans la cause divisant l'appelant d'avec **G.**_____, à [...], défenderesse, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 13 septembre 2016, envoyé pour notification aux parties le 18 novembre 2016, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois (ci-après : le tribunal) a partiellement admis la demande (I), a dit que G._____ devait payer à X._____ un montant de 271 fr., sous déduction des cotisations sociales usuelles, avec intérêts à 5% dès le 1^{er} août 2014, à titre de salaire afférent aux vacances (II), a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (III) et a dit que X._____ devait payer à G._____ un montant de 3'000 fr. à titre de dépens (IV).

En droit, les premiers juges ont tout d'abord considéré que le demandeur n'avait pas pu bénéficier de ses vacances du 1^{er} janvier au 31 juillet 2014, date à laquelle son contrat avait pris fin en raison de son incapacité de travail, ce qui correspondait à 11,7 jours (20 : 12 x 7), représentant 1'896 fr. 80 eu égard au salaire horaire de 19 fr. 30 et 42 heures par semaine, et qu'en vertu de l'art. 329b al. 2 CO (Code des obligations du 30 mars 1911; RS 220), l'employeur pouvait réduire le droit aux vacances de 6/12, ce qui engendrait un solde de 1/12 représentant 271 francs.

Les premiers juges ont ensuite retenu que la défenderesse, qui avait résilié le 28 avril 2014 le contrat de travail pendant l'arrêt maladie du demandeur, avait respecté le délai de protection contre la résiliation en temps inopportun de 180 jours. Ils ont également considéré que ce congé n'était pas abusif dans la mesure où aucun élément du dossier ne permettait de retenir que la maladie du demandeur était due à une violation de la protection de sa personnalité par la défenderesse, que ce soit par une augmentation de la charge de travail, un équipement inadéquat ou le non-respect des règles de sécurité. Par ailleurs, le fait que les certificats médicaux produits par le demandeur émanaient de sept médecins différents et étaient en contradiction avec les expertises réalisées les 26 février 2014 et 23 juin 2014, attestant qu'une reprise à

100% était possible dès le 15 mars 2014, permettait de douter très fortement de leur crédibilité.

B. Par acte du 5 janvier 2017, X._____ a formé appel contre le jugement précité, en concluant à ce que G._____ soit condamnée à lui payer 25'581 fr. 40, sous déduction des charges usuelles, ainsi que 2'400 fr. à titre d'allocations familiales pour son fils, et à ce qu'il ne soit pas astreint à payer 3'000 fr. de dépens.

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 24 janvier 2006, X._____, né en 1965, a été engagé en qualité d'employé de nettoyage par G._____, à partir du 1^{er} février 2006, pour un salaire annuel brut de 41'600 fr., treizième salaire inclus. Il était tenu d'effectuer 42 heures de travail hebdomadaires. En vertu du cahier des charges, sa fonction générale en tant qu'employé d'entretien était d'assurer la propreté des locaux de l'établissement tant intérieurs qu'extérieurs, soit :

- assurer le nettoyage des locaux tant intérieurs qu'extérieurs ;
- assurer la propreté de l'ensemble des toilettes de l'établissement ;
- veiller au respect permanent des normes et consignes en matière d'hygiène ainsi qu'au bon entretien des locaux et du matériel ;
- aide dans diverses activités sur demande du responsable direct ou de son remplaçant.

2. Entre 2006 et 2014, le nombre d'employés astreints au nettoyage a diminué en raison de la fermeture de la discothèque « [...]» en janvier 2010 et du restaurant « [...] » en juin 2014, ces fermetures ayant entraîné une diminution des surfaces à entretenir. Il n'en a dès lors

pas résulté une charge de travail supplémentaire pour les employés de nettoyage.

Les employés de nettoyage n'ont pas reçu de formation particulière concernant les travaux de peinture effectués, mais les témoignages de [...], assistant responsable d'entretien, et d' [...], ancien employé, ont permis d'établir qu'il ne s'agissait que de retouches de peinture, soit de travaux adéquats qui ne sortaient nullement du cadre des compétences du personnel employé à cet effet.

Bien que certains travaux aient impliqué l'utilisation d'une échelle ou d'un pont roulant, les employés étaient toujours rendus attentifs aux directives garantissant leur sécurité. S'agissant plus particulièrement du nettoyage des vitres, le témoin [...] a en outre précisé ce qui suit : « J'étais sur l'échafaudage et je peux affirmer que ce n'était pas dangereux. M. X._____ n'est jamais monté ». De surcroît, aucun employé n'a fait part de défaillance sécuritaire.

Le témoin [...], responsable du département entretien de G._____, a indiqué que des changements d'horaire ne se produisaient qu'avec l'accord du travailleur et qu'un changement de dernière minute n'avait lieu que dans de très rares cas.

Quant aux travaux à l'extérieur, les témoins entendus ont tous confirmé que les employés avaient à disposition une veste imperméable ainsi qu'un tablier et, si certains employés utilisaient des sacs poubelle afin de protéger en sus leurs pantalons de la pluie, il ressort de l'instruction de la cause que cela n'était ni indispensable ni une mesure ordonnée par l'employeur. [...] a de surcroît précisé qu'en raison de plaintes d'employés concernant des vestes défectueuses, G._____ en avait fourni de nouvelles.

Lors de son audition en qualité de partie, X._____ a déclaré ce qui suit au sujet de ses conditions de travail : « J'ai fait des remarques orales à mon employeur concernant mes conditions de travail avant mon arrêt du 25 octobre 2013, soit : un reproche visant des heures retranchées

injustement, une retenue effectuée à titre fiscal et des plaintes entre 2012 et 2013 s'agissant des vêtements mis à disposition pour les travaux de peinture et pour le danger relatif à l'utilisation d'un échafaudage inadéquat. J'ai constaté que mes remarques n'avaient aucun effet. Je n'ai rien fait d'autre. »

3. X._____ s'est trouvé en incapacité de travail dès le 25 octobre 2013.

4. Par courrier recommandé du 28 avril 2014, G._____ a résilié le contrat de travail la liant à son employé avec effet au 31 juillet 2014, au motif de son absence depuis le 25 octobre 2013 pour raison médicale.

Par courrier recommandé du 24 juillet 2014, X._____, par l'intermédiaire de son conseil, s'est opposé à son licenciement. Il a en outre requis la délivrance de divers documents.

Par courrier du 6 août 2014 de sa protection juridique, G._____ a uniquement remis une copie du certificat de travail établi le 29 juillet 2014.

Par courrier du 15 septembre 2014, le conseil de X._____ a, à nouveau, requis la délivrance des documents demandés dans son courrier du 24 juillet ainsi qu'un certificat de travail complet. Il a également fait valoir des prétentions découlant d'un licenciement abusif, au motif que son employeur n'aurait pas respecté l'obligation légale de protéger sa personnalité, ce qui aurait conduit à son incapacité de travail, motif de licenciement dont s'était prévalu G._____.

Par courrier du 30 septembre 2014, G._____, par l'intermédiaire de sa protection juridique, a contesté tout licenciement abusif. Elle a rappelé que le contrat de travail en question avait été résilié en respectant le délai de protection légal et afin de permettre la bonne marche de l'entreprise. Elle a en outre remis les documents sollicités. Le 2 octobre 2014, elle a par ailleurs remis à X._____ un certificat de travail

corrigé ainsi que son certificat de prévoyance, tout en précisant qu'un décompte final lui parviendrait prochainement.

En date du 14 janvier 2015, le conseil du demandeur a requis la délivrance du décompte final qui n'avait pas été reçu et d'autres documents.

En date du 26 janvier 2015, G._____, par l'intermédiaire de sa protection juridique, a adressé à X._____ le décompte final. Elle a par ailleurs demandé la liste des documents souhaités, autres que ceux d'ores et déjà fournis.

5. Le 26 janvier 2015, X._____, assisté de son conseil, a engagé une procédure en conciliation à l'encontre de G._____, laquelle n'a toutefois pas abouti. Une autorisation de procéder a été délivrée par la Présidente du Tribunal le 13 juillet 2015.

6. Le 12 novembre 2015, X._____ a ouvert action contre G._____, en concluant au paiement en sa faveur des montants suivants :

- 22'620 fr. sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêts à 5% l'an dès le 31 juillet 2014, à titre d'indemnité pour licenciement abusif (ch. 2) ;
- 1'896 fr. 80 sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêts à 5% l'an dès le 31 juillet 2014, à titre d'indemnité pour vacances non prises (ch. 3) ;
- 394 fr. 90 sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêts à 5% l'an dès le 31 juillet 2014, à titre d'heures supplémentaires (ch. 4);
- 648 fr. 50 sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêts à 5% l'an dès le 31 juillet 2014, à titre d'indemnité pour jours fériés (ch. 5) ;
- 21 fr. 20 sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêts à 5% l'an dès le 31 juillet 2014, à titre d'indemnité pour le travail de nuit effectué le 13 septembre 2013 (ch. 6).

X._____ a également conclu à la délivrance d'un nouveau certificat de travail basé sur celui du 29 septembre 2014 et rectifié de la façon suivante : « Discret, il nous a donné entière satisfaction tant par son travail que par son comportement » (ch. 7) et à ce que les frais et une indemnité équitable pour ses honoraires d'avocat soient mis à la charge de la défenderesse (ch. 8).

Dans sa réponse du 12 février 2016, G._____ a conclu au rejet des prétentions du demandeur.

X._____ s'est déterminé le 26 février 2016, confirmant les conclusions prises dans sa demande du 12 novembre 2015.

7. Une première audience de jugement a eu lieu le 2 mars 2016 et s'est poursuivie le 14 juin 2016. A cette occasion, [...], responsable du département entretien de G._____, [...], assistant responsable d'entretien de G._____, ainsi que [...] et [...], anciens employés de G._____, ont été entendus en qualité de témoins. Le contenu de leur témoignage a été intégré dans l'état de fait dans la mesure utile.

X._____ a également été entendu en qualité de partie le 13 septembre 2016. Au cours de cette audience, la conciliation a partiellement abouti comme il suit :

- I. Le certificat de travail daté du 29 septembre 2014 est modifié en ce sens que la phrase « Discret, il nous a donné toute satisfaction tant par son travail que par son comportement » est remplacée par « Discret, il nous a donné entière satisfaction tant par son travail que par son comportement » ;
- II. La défenderesse se reconnaît débitrice de X._____ d'un montant de 320 (trois cent vingt) francs payable dans un délai d'un mois ;
- III. La partie demanderesse retire ses conclusions numéro 4, 5, 6 et 7 de la demande du 12 novembre 2015.

En droit :

1.

1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance dans les affaires patrimoniales (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008; RS 272]), pour autant que la valeur litigieuse au dernier état des conclusions de première instance soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Il doit être introduit auprès de l'instance d'appel, soit de la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi vaudoise d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979; RSV 173.01]), dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

En l'espèce, l'appel a été formé en temps utile, compte tenu des fêtes, par une partie qui y a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), contre une décision finale de première instance rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse était supérieure à 10'000 francs.

1.2

1.2.1 L'appel doit être motivé (art. 311 al. 1 CPC). L'instance d'appel doit pouvoir comprendre ce qui est reproché au premier juge sans avoir à rechercher des griefs par elle-même, ce qui exige une certaine précision quant à l'énoncé et à la discussion des griefs (Jeandin, CPC commenté, Bâle 2011, n.3 ad art. 311 CPC).

1.2.2 En l'espèce, l'appelant expose sa version des faits sur les 60 pages de son appel, sans prendre appui sur la motivation de l'autorité inférieure, ce qui ne paraît pas admissible en termes d'exposé des griefs et ainsi de recevabilité, même si l'on tient compte du fait que l'on se trouve en matière prud'homale, que l'appelant n'est pas assisté et que l'on comprend - rien qu'au vu de la longueur de son exposé - qu'il conteste l'analyse retenue par les premiers juges au sujet du licenciement abusif et du paiement des vacances. La question de la recevabilité de l'appel peut

toutefois demeurer indécise dans la mesure où l'appel doit de toute manière être rejeté.

En ce qui concerne en particulier la conclusion de l'appelant contestant le montant alloué pour son droit aux vacances, force est de constater que celui-ci n'expose aucun grief en droit à cet égard, de sorte que l'appel doit être déclaré irrecevable sur ce point.

1.3

1.3.1 L'art. 317 al. 2 CPC prévoit que la demande ne peut être modifiée en appel que si les conditions fixées à l'art. 227 al. 1 sont remplies (a) et que la modification repose sur des faits ou moyens de preuve nouveaux (b). Selon l'art. 227 al. 1 CPC, la demande peut être modifiée si la prétention nouvelle ou modifiée relève de la même procédure et si la prétention nouvelle ou modifiée présente un lien de connexité avec la dernière prétention (a) ou si la partie adverse consent à la modification de la demande (b).

On se trouve en présence d'un lien de connexité matérielle si les deux actions ont le même fondement matériel ou juridique, notamment lorsqu'elles reposent sur un même contrat ou un même état de fait (Schweizer, CPC commenté, n. 21 ad art. 227 CPC ; Halde, CPC commenté, n. 8 ad art. 14 et les références citées).

1.3.2 En l'espèce, l'appelant conclut au versement de 2'400 fr. à titre d'allocations familiales pour la période du 1^{er} février 2014 au 31 juillet 2014. Cette conclusion est nouvelle en appel et ne remplit aucune des conditions énoncées par l'art. 317 al. 2 CPC, de sorte qu'elle est irrecevable.

L'appelant conclut ensuite au paiement de 25'581 fr. correspondant à l'indemnité pour licenciement abusif de 22'620 fr., au droit aux vacances de 1'896 fr. 80 ainsi qu'à d'autres postes supplémentaires. Dans la mesure où il avait retiré ses conclusions relatives aux autres postes complémentaires en première instance et où

les conditions énoncées à l'art. 317 al. 2 CPC ne sont pas remplies, ces dernières sont irrecevables en appel. Seules seront ainsi examinés les griefs relatifs au licenciement abusif et au droit aux vacances.

Finalement, dans la partie « droit » de son appel, l'appelant semble conclure à ce que « Madame [...] » lui remette un décompte détaillé relatif à un paiement de 272 fr. 40 intervenu le 4 octobre 2016 et à ce qu'elle cesse de l'importuner. Ces conclusions se réfèrent certes à des faits postérieurs au jugement attaqué, mais ne présentent pas de lien de connexité avec la demande initiale et sont prises à l'encontre d'une personne qui n'est pas partie à la procédure. Partant, elles sont irrecevables.

2. L'appel peut être formé pour violation du droit ainsi que 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, op. cit., nn. 2 ss ad art. 310 CPC). 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).

L'appelant a produit un bordereau de 80 pièces. Dans la mesure où elles ne figurent pas déjà au dossier, celles-ci sont irrecevables, dès lors que les conditions de l'art. 317 CPC ne sont pas réalisées.

3.

3.1 L'appelant ne semble pas contester le jugement en tant qu'il retient que l'intimée avait respecté le délai de protection contre la résiliation en temps inopportun. Après avoir exposé sa version des faits sur 57 pages, l'appelant soutient que l'intimée aurait violé ses obligations

découlant de l'art. 328 CO, sans qu'il puisse toutes les énumérer, et que son licenciement abusif serait « indéniablement avéré ».

3.2 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. La maladie est une raison inhérente à la personnalité au sens de la disposition précitée ; toutefois, si elle porte atteinte à la capacité de travail, la maladie n'est pas considérée comme une cause abusive de résiliation ; ainsi, la résiliation des rapports de travail en raison d'une incapacité prolongée perdurant au-delà du délai de protection de l'art. 336c CO n'est pas abusive, à moins notamment que l'incapacité trouve sa cause dans une violation de ses obligations par l'employeur (ATF 123 III 246 consid. 5; TF 4A_329/2011 du 11 octobre 2011 consid. 5 et 4C.320/2005 du 20 mars 2006 consid. 3.2; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3^e éd. 2014, p. 630).

Pour qu'un congé soit abusif, il doit exister un lien de causalité entre le motif répréhensible et le licenciement. En d'autres termes, il faut que le motif illicite ait joué un rôle déterminant dans la décision de l'employeur de résilier le contrat. 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.87/1993 du 11 novembre 1993 consid. 2c, publié in SJ 1995 p. 798; TF 4C.91/2000 du 23 novembre 2001 consid. 2b; arrêt 4A_316/2012 du 1^{er} novembre 2012 consid. 2.1, in SJ 2013 I 193).

En vertu de l'art. 8 CC, la partie congédiée doit prouver le caractère abusif du congé (ATF 123 III 246 consid. 4b). 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 consid. 4.1 p. 703).

3.3 En l'espèce, l'intimée a exposé en première instance que la résiliation était intervenue en raison de l'incapacité prolongée de l'appelant. En vertu de la jurisprudence exposée ci-avant, une telle résiliation n'est pas abusive. Par ailleurs, l'appelant semble reprocher à l'employeur d'avoir violé ses obligations en raison d'une charge de travail supplémentaire. A cet égard, les premiers juges ont retenu qu'il ressortait des pièces au dossier que le nombre d'employés astreint au nettoyage avait diminué en raison de la fermeture de la discothèque « [...] » et janvier 2010 et du restaurant « [...] » en juin 2014. Ces fermetures ayant entraîné une diminution des surfaces à entretenir, il n'y avait pas eu de charge de travail supplémentaire pour le demandeur et les autres employés de nettoyage. L'appelant semble invoquer principalement le fait « qu'il y avait moins d'hommes », ce qui a à juste titre été retenu par les premiers juges. Cela étant, il n'évoque aucun grief relatif au fait que la surface à entretenir aurait fortement diminué, ce qu'il ne semble pas contester. Dans ces circonstances, l'appréciation des premiers juges peut être confirmée.

4.

4.1 L'appelant conteste finalement l'allocation de dépens à hauteur de 3'000 fr. en faveur de l'intimée. Il semble soutenir que jusqu'au 5 juillet 2016, des dépens ne pouvaient être pris en compte, et qu'à partir de cette date, les seules opérations du conseil adverse auraient consisté en la production de tableaux erronés.

4.2 L'art. 3 al. 2 TDC (Tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; RSV 270.11.6) prévoit que dans les contestations portant sur des affaires patrimoniales, le défraiement est fixé, selon le type de procédure et dans les limites des tableaux figurant aux art. 4 à 8 et 10 à 13 dudit tarif, en considération de l'importance de la cause, de ses difficultés, de l'ampleur du travail et du temps consacré par l'avocat ou l'agent d'affaires breveté ; à cet égard, le juge apprécie l'étendue des opérations nécessaires pour la conduite du procès et se fonde, en règle générale, sur le tarif horaire moyen usuellement admis, réduit de 15% dans les causes dont la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr. et augmenté de manière adéquate dans les causes dont la valeur litigieuse est supérieure à 300'000 francs.

L'art. 5 TDC, applicable à la procédure simplifiée, prévoit que le défraiement se situe entre 1'500 fr. à 5'000 fr. pour une valeur litigieuse entre 10'001 fr. et 30'000 francs.

4.3 En l'espèce, le montant alloué se trouve dans la fourchette prévue par l'art. 5 TDC. En tenant compte du dossier de la cause, en particulier de la longueur de la procédure de première instance qui a donné lieu à trois audiences, mais également de l'attitude prolixie de l'appelant, il ne fait aucun doute que des dépens de 3'000 fr. sont entièrement justifiés. Ce grief doit ainsi également être rejeté.

5. Compte tenu de ce qui précède, l'appel doit être rejeté dans la mesure où il est recevable (cf. consid. 1.2.2 et 1.3.2 supra).

Il ne sera pas perçu de frais de justice, compte tenu de la nature du litige (art. 114 let. c CPC), ni alloué de dépens, l'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer.

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

- I.** L'appel est rejeté dans la mesure où il est recevable.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** L'arrêt est rendu sans frais judiciaires ni dépens de deuxième instance.
- IV.** L'arrêt est exécutoire.

Le président :

La greffière :

Du

Le présent arrêt, dont la rédaction a été approuvée à huis clos,
est notifié à :

- M. X. _____,
- Me Christophe Misteli (pour G. _____),

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

- M. le Président du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois.

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).

La greffière :