



4A_396/2022

Arrêt du 7 novembre 2023

Ire Cour de droit civil

Composition

Mmes et M. les Juges fédéraux

Jametti, Présidente, Hohl, Kiss, Rüedi et May Canellas.

Greffier : M. Douzals.

Participants à la procédure

Fondation A. _____,

représentée par Me Christian Favre, avocat,
recourante,

contre

B. _____,

représenté par Me Sandra Genier, avocate,
intimé.

Objet

contrat de travail; résiliation ordinaire après l'échéance du délai de protection pour cause de maladie (art. 336c al. 1 let. b CO); résiliation abusive (art. 336 al. 1 let. a et d CO),

recours en matière civile contre l'arrêt rendu le 19 juillet 2022 par la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal du canton de Vaud (P320.034660-211507, 375).

Faits :

A.

A.a. Le 17 novembre 2008, la Fondation A. _____ (ci-après: l'employeuse, la défenderesse ou la recourante) a engagé B. _____ (ci-après: le travailleur, le demandeur ou l'intimé) comme cuisinier à un taux d'activité de 100 % à compter du 1er décembre 2008 pour un salaire mensuel brut de 5'250 fr. Par courrier du 15 septembre 2015, le travailleur a été nommé adjoint du responsable du département cuisine et son salaire a été augmenté de 300 fr. dès le 1er septembre 2015.

A.b. À la suite du départ du chef de cuisine en décembre 2016, le travailleur a assumé seul la responsabilité de la cuisine et de l'équipe pendant un peu plus d'un mois.

En février 2017, l'employeuse a engagé C. _____ (ci-après: le chef de cuisine) en qualité de chef de cuisine.

A.c. Du 20 au 26 mars 2017, le travailleur était en incapacité de travail.

Le 11 avril 2017, l'employeuse a convoqué le travailleur pour un entretien en présence du chef de cuisine et

de sa directrice. Le travailleur a indiqué que son arrêt de travail était en partie dû au travail, qu'il avait un sentiment de perte de liberté par rapport à sa manière de cuisiner et qu'il avait observé une ambiance froide dans l'équipe, un " ras-le-bol " et le fait que le chef de cuisine ne faisait pas confiance à son équipe.

A.d. Selon l'évaluation du travailleur du 13 novembre 2017, celui-ci n'avait pas atteint ses objectifs. Le poste de sous-chef lui a été retiré avec effet au 28 février 2018. Le travailleur a exprimé son désaccord. Selon le rapport d'évaluation du travailleur du 19 avril 2018, celui-ci n'avait qu'insuffisamment atteint ses objectifs et il ne remplissait pas les attentes de ses fonctions. Selon le constat résultant de l'entretien annuel du travailleur effectué le 15 février 2019, celui-ci n'avait pas atteint les objectifs fixés. Il s'agissait dès lors d'un ultime avertissement.

A.e. Du 22 mars 2019 au 31 janvier 2020, le travailleur a été en arrêt de travail.

A.f. Par courrier recommandé du 24 septembre 2019, l'employeuse a résilié le contrat du travailleur avec effet au 31 décembre 2019. Par la suite, elle a motivé ce congé par le fait que l'incapacité de travail du travailleur perdurait au-delà du délai de protection de l'art. 336c CO. Le 14 octobre 2019, le travailleur s'est opposé à ce congé.

B.

B.a. Après que la tentative de conciliation a échoué, le travailleur a déposé sa demande auprès du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois le 7 septembre 2020. Il a conclu à ce que l'employeuse fût condamnée à lui verser la somme de 24'827 fr. 60 net. Par jugement du 26 août 2021, le tribunal a rejeté la demande. En substance, premièrement, il a écarté le grief du travailleur selon lequel le congé lui avait été donné parce qu'il avait fait valoir des prétentions découlant du contrat de travail, à savoir des prétentions liées à une atteinte à sa personnalité ou à sa santé au sens de l'art. 328 CO. Le tribunal a considéré que la première condition à remplir pour qu'un tel congé soit abusif était que le travailleur ait émis des prétentions. Or, si le travailleur avait reproché, lors des entretiens avec l'employeuse, le manque d'écoute et de communication du chef de cuisine, ces reproches ne pouvaient pas être considérés comme les formulations de prétentions en protection de sa personnalité. Deuxièmement, dans la mesure où le travailleur reprochait à l'employeuse de l'avoir licencié en raison du conflit qui existait entre lui et le chef de cuisine, le tribunal a considéré que tel n'était pas le cas: certes, il y avait un problème de communication important entre le travailleur et son chef, mais cette mésentente ne formait de loin pas le coeur des reproches qui lui étaient adressés; d'ailleurs, quand bien même le congé aurait été fondé sur ces reproches, cela ne suffisait pas à démontrer que le congé trouverait sa cause déterminante dans ceux-ci, mais était bien plutôt dû à l'incapacité de travail persistante du travailleur. Enfin, troisièmement, en tant que le travailleur invoquait que son incapacité résultait d'actes de harcèlement, le tribunal a considéré que, si la mauvaise ambiance en cuisine résultait du changement radical de fonctionnement dans celle-ci, lequel était justifié par de nombreux dysfonctionnements graves constatés antérieurement, il n'y avait pas eu de harcèlement; la mésentente était réciproque et le travailleur ne s'était jamais plaint de harcèlement (complètement selon l'art. 105 al. 2 LTF).

B.b. Par arrêt du 19 juillet 2022, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal du canton de Vaud a admis l'appel formé par le travailleur et a admis sa demande. En bref, la cour cantonale a renversé l'appréciation des premiers juges, retenant, d'une part, l'existence d'une mauvaise ambiance en cuisine, un conflit entre le travailleur et le chef de cuisine et le fait que l'employeuse avait résilié le contrat en raison dudit conflit et, d'autre part, l'absence de mesures prises par l'employeuse pour désamorcer le conflit. La cour cantonale a retenu que le travailleur avait évoqué, en avril 2017, la mauvaise ambiance de travail en cuisine, attestée également par d'autres collaborateurs. Le changement de fonctionnement de la cuisine depuis l'arrivée du nouveau chef avait été radical et difficilement accueilli et a été source d'une mauvaise ambiance. Le travailleur avait été convoqué à des entretiens à deux reprises, en juillet et en novembre 2017; il y avait évoqué un problème de communication avec le chef de cuisine. Une mésentente entre lui et le chef de cuisine avait également été constatée, ainsi qu'un défaut d'appréciation réciproque. La cour cantonale en a déduit l'existence d'une mauvaise ambiance en cuisine et un conflit entre le travailleur et son chef. Ensuite, la cour cantonale a considéré que, à la suite du premier arrêt de travail du travailleur du 20 au 26 mars 2017, partiellement dû au travail en cuisine, celui-ci évoquant une ambiance froide et un manque de confiance du chef de cuisine à l'égard de l'équipe, l'employeuse avait été informée en avril 2017 de la situation en cuisine. Il s'en est suivi de nombreux entretiens avec le travailleur. Selon la cour, l'employeuse n'a toutefois pas pris des mesures pour aplanir le conflit. Au contraire, selon la cour, l'employeuse a stigmatisé le travailleur en lui reprochant un problème d'attitude en matière de collaboration ou, encore, de ne pas remplir les objectifs qui lui avaient été fixés. Elle n'a pas retenu une baisse de la qualité du travail du travailleur et refusé de lui imputer de n'avoir pas amélioré l'ambiance en cuisine. Elle en a conclu que la situation sur le lieu de travail, à laquelle l'employeuse n'a pas remédié en violation de son devoir de

protection, a causé l'incapacité de travail du travailleur, ainsi qu'en attestent les certificats médicaux, lesquels font état d'un épuisement physique et psychique en lien avec un conflit ouvert avec son supérieur direct, d'insomnie sévère avec des cauchemars, d'angoisses exacerbées, d'une perte de poids et de diarrhées chroniques.

C.

Contre cet arrêt, qui lui avait été notifié le 29 juillet 2022, l'employeuse défenderesse a formé un recours en matière civile auprès du Tribunal fédéral le 14 septembre 2022. Elle conclut à ce que l'arrêt entrepris soit annulé et à ce que la cause soit renvoyée à la cour cantonale pour nouvelle décision dans le sens des considérants, subsidiairement à ce que l'arrêt attaqué soit réformé, en ce sens que le jugement de première instance soit confirmé.

Le travailleur intimé conclut au rejet du recours.

La cour cantonale se réfère aux considérants de son arrêt.

Considérant en droit :

1.

Interjeté, dans le délai fixé par la loi (art. 100 al. 1 et art. 46 al. 1 let. b LTF), par la défenderesse qui a succombé dans ses conclusions (art. 76 al. 1 LTF), et dirigé contre une décision finale (art. 90 LTF), rendue sur appel par le tribunal supérieur du canton de Vaud (art. 75 LTF), dans une affaire civile de droit du travail (art. 72 al. 1 LTF), dont la valeur litigieuse dépasse 15'000 fr. (art. 74 al. 1 let. a LTF), le recours en matière civile est en principe recevable.

2.

2.1. Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut s'en écarter que si ces faits ont été établis de façon manifestement inexacte - ce qui correspond à la notion d'arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. (**ATF 140 III 115** consid. 2; **137 I 58** consid. 4.1.2; **137 II 353** consid. 5.1) - ou en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF), et si la correction du vice est susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).

Concernant l'appréciation des preuves, le Tribunal fédéral n'intervient, du chef de l'art. 9 Cst., que si le juge du fait n'a manifestement pas compris le sens et la portée d'un moyen de preuve, a omis sans raisons objectives de tenir compte des preuves pertinentes ou a effectué, sur la base des éléments recueillis, des déductions insoutenables (**ATF 137 III 226** consid. 4.2; **136 III 552** consid. 4.2; **134 V 53** consid. 4.3; **133 II 249** consid. 1.4.3; **129 I 8** consid. 2.1).

La critique de l'état de fait retenu est soumise au principe strict de l'allégation énoncé par l'art. 106 al. 2 LTF (**ATF 140 III 264** consid. 2.3 et les références citées). La partie qui entend attaquer les faits constatés par l'autorité précédente doit expliquer clairement et de manière circonstanciée en quoi ces conditions seraient réalisées (**ATF 140 III 16** consid. 1.3.1 et les références citées). Si elle souhaite obtenir un complètement de l'état de fait, elle doit aussi démontrer, par des renvois précis aux pièces du dossier, qu'elle a présenté aux autorités précédentes, en conformité avec les règles de la procédure, les faits juridiquement pertinents à cet égard et les moyens de preuve adéquats (**ATF 140 III 86** consid. 2). Si la critique ne satisfait pas à ces exigences, les allégations relatives à un état de fait qui s'écarterait de celui de la décision attaquée ne pourront pas être prises en considération (**ATF 140 III 16** consid. 1.3.1). Les critiques de nature appellatoire sont irrecevables (**ATF 130 I 258** consid. 1.3).

2.2. Le Tribunal fédéral applique en principe d'office le droit (art. 106 al. 1 LTF) à l'état de fait constaté dans l'arrêt cantonal (ou à l'état de fait qu'il aura rectifié). Cela ne signifie pas que le Tribunal fédéral examine, comme le ferait un juge de première instance, toutes les questions juridiques qui pourraient se poser. Compte tenu de l'obligation de motiver imposée par l'art. 42 al. 2 LTF, il ne traite que les questions qui sont soulevées devant lui par les parties, à moins que la violation du droit ne soit manifeste (**ATF 140 III 115** consid. 2, 86 consid. 2). Le Tribunal fédéral n'est toutefois pas lié par l'argumentation juridique développée par les parties ou par l'autorité précédente; il peut admettre le recours, comme il peut le rejeter en procédant à une substitution de motifs (**ATF 135 III 397** consid. 1.4).

2.3. Dans une première partie s'étendant sur près de cinq pages, la recourante a cru bon de rappeler les faits pertinents de la cause. Dans la mesure où elle n'y soutient pas, ni n'y établit que l'état de fait constaté par la cour cantonale serait arbitraire et qu'elle ne fait qu'opposer, dans une démarche appellatoire, sa version des faits à celle retenue par la cour cantonale, il ne sera pas tenu compte de cet exposé. En outre, pour autant que l'on puisse comprendre de son argumentation qu'elle sollicite le complètement des faits, force est de constater que, sur certains points, elle ne démontre pas, par des renvois précis aux pièces du dossier, qu'elle a valablement allégué ces faits devant les autorités précédentes, de sorte que cette critique ne peut pas être prise en considération (cf. *supra* consid. 2.1).

Par ailleurs, la recourante prétend avoir allégué qu'une enquête de satisfaction effectuée auprès de ses collaborateurs démontrerait le sens et la valeur de l'engagement du chef de cuisine dans le sens d'une amélioration des repas servis. Cet élément n'est pas susceptible d'influer sur le sort de la cause et ne sera donc pas pris en compte (art. 97 al. 1 LTF).

3.

Est litigieuse la question de savoir si le congé ordinaire donné par l'employeuse le 24 septembre 2019 pour le 31 décembre 2019, soit après l'échéance du délai de protection de l'art. 336c al. 1 let. b CO, est abusif au sens de l'art. 336 CO.

3.1.

3.1.1. Lorsque le contrat de travail est de durée indéterminée, chaque partie est en principe libre de le résilier (art. 335 al. 1 CO), moyennant le respect du délai et du terme de congé convenus ou légaux. Le droit suisse du contrat de travail repose en effet sur la liberté de la résiliation et sur la liberté contractuelle (**ATF 136 III 513** consid. 2.3; **132 III 115** consid. 2.1; **131 III 535** consid. 4.1; **127 III 86** consid. 2a; arrêts 4A_245/2019 du 9 janvier 2020 consid. 4.2; 4A_78/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.1.1). Celle-là est limitée dans certains cas, soit lorsque la résiliation est abusive (art. 336 CO) ou qu'elle intervient en temps inopportun (art. 336c CO), notamment en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie non imputable à la faute du travailleur durant 180 jours à partir de la sixième année de service (art. 336c al. 1 let. b et al. 2 CO).

3.1.2. Après l'échéance du délai de protection (*Sperrfrist*) de l'art. 336c al. 1 let. b CO, l'employeur peut en principe librement résilier le contrat du travailleur empêché de fournir ses prestations pour cause de maladie (**ATF 136 III 510** consid. 4.4; **123 III 246** consid. 5), alors même que cette maladie est elle-même la cause de la résiliation (**ATF 124 II 53** consid. 2b/aa; ADRIAN STAHELIN, Zürcher Kommentar, 4e éd. 2014, no 23 ad art. 336c CO; THOMAS GEISER, Kündigungsschutz bei Krankheit, PJA 1996 p. 556). En effet, lorsque le travailleur souffre d'une maladie persistante qui l'empêche de travailler, l'employeur doit pouvoir résilier le contrat; la persistance de la maladie est alors un juste motif de résiliation.

3.1.3. Ce n'est que dans des situations très graves (*krasse Fälle*) que la résiliation pour cause de maladie persistante doit être qualifiée d'abusive au sens de l'art. 336 al. 1 let. a CO (**ATF 136 III 513** consid. 2.3; **132 III 115** consid. 2.1; **131 III 535** consid. 4.2; arrêts 4A_293/2019 du 22 octobre 2019 consid. 3.5.1 et les arrêts cités; 4A_485/2016 et 4A_491/2016 du 28 avril 2017 consid. 2.2). Tel ne peut être le cas que lorsqu'il résulte de manière univoque de l'administration des preuves que l'employeur a directement causé la maladie du travailleur, par exemple lorsqu'il a omis de prendre les mesures de protection du travailleur telles que celles prévues à l'art. 328 al. 2 CO et que le travailleur est devenu malade pour cette raison. Si la situation n'atteint pas ce degré de gravité, comme c'est souvent le cas en cas d'incapacité de travail en raison d'une maladie psychique, le congé n'est pas abusif. En effet, des difficultés au travail peuvent fréquemment entraîner une dépression ou d'autres troubles psychologiques, qui ne sont pas constitutifs d'une maladie directement causée par l'employeur.

Le fait qu'un conflit avec un nouveau supérieur hiérarchique puisse entraîner une incapacité de travail ne doit généralement pas être pris en considération. En effet, de telles situations de conflit sont fréquentes et n'atteignent la plupart du temps pas le degré de gravité nécessaire pour que l'existence d'un congé abusif puisse être admise. De plus, on ne saurait exiger de l'employeur qu'il prenne toutes les mesures envisageables pour éviter un tel conflit.

3.2. En l'espèce, lorsque l'employeuse a notifié le congé litigieux le 24 septembre 2019 pour le 31 décembre 2019, le travailleur était en arrêt de travail depuis le 22 mars 2019. Celle-ci a motivé le congé par le fait que l'incapacité de travail du travailleur perdurait au-delà du délai de protection de l'art. 336c CO. Dans la mesure où l'employeuse a résilié le contrat de travail de manière ordinaire en raison d'une incapacité de travail due à une maladie persistant au-delà dudit délai de protection, le congé n'est en principe pas abusif. Il s'agit donc uniquement d'examiner si l'on se trouve en l'espèce en présence d'une situation très grave qui serait constitutive d'un congé abusif.

Le travailleur invoque la violation de l'art. 336 al. 1 let. a CO. Or, force est d'admettre que le congé litigieux n'est pas abusif au sens de cette disposition.

En effet, il n'est ni établi, ni manifeste qu'une exception au principe de l'admissibilité du congé ordinaire prononcé, pour cause de maladie persistante, après le délai de protection de l'art. 336c al. 1 let. b CO serait ici réalisée. L'employeur n'a pas directement causé la maladie ayant conduit à l'incapacité de travail du travailleur et il n'y a pas eu non plus de harcèlement psychologique (ou *mobbing*; sur cette notion, cf. arrêts 4A_215/2022 du 23 août 2022 consid. 3.1 et les arrêts cités; 2A.312/2004 du 22 avril 2005 consid. 6.2 et les références citées).

De plus, la situation conflictuelle avec le nouveau chef de cuisine invoquée par le travailleur ne saurait conduire à exiger de l'employeuse qu'elle démontre avoir pris des mesures pour régler ce conflit. La

situation conflictuelle n'atteint en effet pas le seuil de gravité requis (*krasse Fälle*) pour admettre l'existence d'un congé abusif au sens de l'art. 336 al. 1 let. a CO.

3.3. Le travailleur invoque également la violation de l'art. 336 al. 1 let. d CO. Or, le congé litigieux n'est pas non plus abusif au sens de cette disposition, qui dispose que le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie a fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. En effet, le travailleur intimé n'a ni allégué, ni prouvé et la cour cantonale n'a pas retenu qu'il aurait exigé de l'employeuse qu'elle mette en place des mesures qu'il aurait pu exiger d'elle. Bien qu'il supportât les fardeaux de l'allégation et de la preuve, il n'a ni allégué, ni prouvé les éléments constitutifs de l'art. 336 al. 1 let. d CO (cf. arrêt 4A_39/2023 du 14 février 2023 consid. 6).

3.4. Partant, c'est en violation de l'art. 336 CO que la cour cantonale a réformé le jugement de première instance. Le congé donné par l'employeuse n'est pas abusif.

4.

Il s'ensuit que le recours doit être admis et l'arrêt attaqué réformé en ce sens que la demande en paiement du travailleur est rejetée.

Les frais judiciaires et les dépens de la procédure fédérale seront mis à la charge de l'intimé, qui succombe (art. 66 al. 1 et art. 68 al. 1 et 2 LTF).

La cause sera renvoyée à la cour cantonale pour nouvelle décision sur les dépens de la procédure cantonale.

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

Le recours est admis et l'arrêt attaqué est annulé et réformé en ce sens que la demande du travailleur est rejetée.

2.

Les frais judiciaires, arrêtés à 800 fr., sont mis à la charge de l'intimé.

3.

L'intimé versera à la recourante une indemnité de 1'000 fr. à titre de dépens.

4.

La cause est renvoyée à la cour cantonale pour nouvelle décision sur les dépens de la procédure cantonale.

5.

Le présent arrêt est communiqué aux mandataires des parties et à la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal du canton de Vaud.

Lausanne, le 7 novembre 2023

Au nom de la Ire Cour de droit civil
du Tribunal fédéral suisse

La Présidente : Jametti

Le Greffier : Douzals