Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4C.262/2003 /ech

Arrêt du 4 novembre 2003
Ire Cour civile

Composition
Mme et MM. les Juges Corboz, président, Klett et Favre.
Greffière: Mme Aubry Girardin.

Parties
A._____,
demandeur et recourant, représenté par Me Kathrin Gruber, avocate, rue de la Madeleine 33B, case postale, 1800 Vevey 1,

contre

X._____ AG,
défenderesse et intimée.

Objet
contrat de travail; licenciement abusif; conversion du recours

(recours en réforme contre l'arrêt de la Chambre des recours du Tribunal cantonal vaudois du 15 juillet 2003).

Faits:
A.
A partir du 1er décembre 1999, A._____ a été engagé par X._____ AG (ci-après: X._____), une société active notamment dans le domaine de l'informatique, en qualité de collaborateur pour le département d'aide à la clientèle. Le contrat prévoyait, après un temps d'essai de trois mois, un délai de résiliation de trois mois pour la fin d'un mois.

A._____ a tout d'abord travaillé à Y._____, puis à Z._____ dans le bureau ouvert par X._____ à la mi-février 2001, afin de servir la clientèle romande. La gestion de ce bureau lui a été confiée.

Dès février 2001, le salaire de A._____ s'est élevé à 5'800 fr. brut par mois, auquel s'ajoutait une indemnité mensuelle forfaitaire de 500 fr. Les frais professionnels effectifs de A._____ lui étaient également remboursés et celui-ci a reçu, jusqu'en avril 2001, une indemnité forfaitaire mensuelle pour l'utilisation à des fins professionnelles de son natel privé.

A._____, qui a été chargé d'équiper le bureau de Z._____, s'est régulièrement plaint auprès de ses supérieurs de ne pas disposer du matériel nécessaire pour effectuer correctement son travail. Il a également émis des prétentions au sujet du remboursement de ses frais de natel et de l'intégration de l'indemnité forfaitaire mensuelle dans son salaire.

Le 23 avril 2001, les dirigeants de X._____ ont eu un entretien avec A._____, qui avait pour but de faire comprendre à ce dernier, sans toutefois le formuler clairement, qu'une dernière chance lui était accordée afin d'améliorer son travail. A._____ croyait que cet entretien était destiné à régler des questions salariales et de remboursement de frais, ainsi que des problèmes d'infrastructure. Lorsqu'il a fait part de revendications sur ces sujets, ses interlocuteurs ont coupé court à toute discussion et lui ont fait part de divers griefs relatifs à

ses activités, notamment son manque de performance et son incapacité à s'identifier à son travail.

Par courrier recommandé du 28 mai 2001, X._____ a licencié A._____ pour le 31 août 2001, en lui reprochant de ne pas être parvenu à atteindre les objectifs fixés, en dépit de l'entretien du mois d'avril 2001. Elle lui a également annoncé la résiliation de son contrat par un courrier électronique du même jour.
A._____ n'a retiré la lettre de licenciement qu'au début du mois de juin 2001 et il n'a pas été établi qu'il ait pris connaissance du courrier électronique avant le 1er juin 2001.

Il a cessé de travailler au bureau de Z._____ le 13 juillet 2001 et celui-ci a été fermé après son départ. Il a été retenu que la fermeture du bureau de Z._____ était prévue à moyen terme.

Le 24 août 2001, A._____ s'est opposé à son congé, dont il a contesté les motifs.
B.
Le 26 février 2002, A._____ a ouvert action devant le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne. Il a conclu au paiement par X._____ de 6'300 fr. plus intérêt à 5% dès le 1er octobre 2001 correspondant à son salaire de septembre 2001, de 4'340 fr. avec intérêt à 5% dès le 1er septembre 2001 en remboursement de frais, commissions et arriérés de salaire, ainsi que de 19'360 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif. Il a également demandé à ce qu'il soit constaté que l'indemnité forfaitaire reçue constituait un salaire déguisé et qu'elle devait être considérée comme une véritable rémunération. Par la suite, A._____ a réduit ses prétentions de 295 fr.

Par jugement du 30 juillet 2002, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a constaté que l'indemnité forfaitaire figurant sur les fiches de paie faisait partie intégrante du salaire et prononcé que X._____ était débitrice de A._____ de 6'300 fr. sous déduction des charges sociales, avec intérêt à 5% dès le 1er octobre 2001, à titre de salaire pour le mois de septembre 2001, ainsi que de 6'300 fr. net correspondant à une indemnité pour licenciement abusif.

Tant A._____ que X._____ ont recouru contre ce jugement.

Par arrêt du 15 juillet 2003, la Chambre des recours du Tribunal cantonal vaudois a partiellement admis le recours de X._____ et rejeté le recours de A._____. Le jugement du 30 juillet 2002 a été réformé dans le sens de la suppression du versement de l'indemnité de 6'300 fr. pour licenciement abusif. Il a été confirmé pour le surplus.
C.
Contre l'arrêt du 15 juillet 2003, A._____ (le demandeur) interjette un recours en réforme au Tribunal fédéral, dont il requiert subsidiairement la conversion en un recours de droit public. Il conclut à l'admission du recours et à la réforme partielle de l'arrêt attaqué en ce sens que X._____ est déclarée débitrice de A._____ de la somme de 19'360 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif. A titre subsidiaire, il conclut à l'annulation de l'arrêt entrepris et au renvoi du dossier au Tribunal cantonal pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

Dans ses observations rédigées en allemand, X._____ (la défenderesse) conclut au rejet complet de la demande, tout en précisant qu'elle renonce à former un recours joint.

Le Tribunal fédéral considère en droit:
1.
1.1 Interjeté par la partie qui a succombé dans ses conclusions tendant à l'octroi d'une indemnité pour congé abusif et dirigé contre un jugement final rendu en dernière instance cantonale par un tribunal supérieur (art. 48 al. 1 OJ) sur une contestation civile (cf. ATF 129 III 301 consid. 1.2.2 et les références citées) dont la valeur litigieuse atteint le seuil de 8'000 fr. (art. 46 OJ), le recours en réforme est en principe recevable, puisqu'il a été déposé en temps utile compte tenu des féries (art. 34 al. 1 let. b et 54 al. 1 OJ) et dans les formes requises (art. 55 OJ).
1.2 Il en va de même de la réponse de la défenderesse (art. 59 al. 1 OJ), qui a été présentée en langue allemande,

ce qui est parfaitement admissible (cf. art. 30 al. 1 OJ; art. 4 Cst.). Il n'y a cependant aucune raison de déroger en l'espèce à l'art. 37 al. 3 1ère phrase OJ, à teneur duquel l'arrêt est rédigé, en règle générale, dans la langue de la décision attaquée. Du reste, la procédure cantonale s'étant déroulée en français, la défenderesse ne saurait faire valoir qu'elle serait incapable de comprendre cette langue (cf. ATF 124 III 205 consid. 2).

2.
L'arrêt attaqué alloue au demandeur 6'300 fr. à titre de rémunération pour le mois de septembre 2001 et rejette les prétentions du salarié reposant sur l'existence d'un licenciement abusif.

Dans son recours, le demandeur ne s'en prend qu'au refus de lui allouer une indemnité pour licenciement abusif. Quant à la défenderesse, elle conclut à ce que la demande formée par son ancien employé soit intégralement rejetée, mais souligne expressément qu'elle renonce à former un recours joint. Dans ces circonstances, le litige se limite au point de savoir si le demandeur est en droit d'obtenir une indemnité pour licenciement abusif. Le versement au demandeur du salaire du mois de septembre 2001 ne sera pas revu, faute de recours joint (cf. art. 55 al. 1 let. b et 59 al. 2 OJ).
3.
Invoquant une violation de l'art. 8 CC en relation avec l'art. 336 CO, le demandeur reproche en substance à la chambre des recours de n'avoir pas admis qu'il avait fait l'objet d'un licenciement abusif, contrairement aux juges de première instance, alors qu'il soutient avoir apporté la preuve qu'il a été licencié parce qu'il se montrait trop vindicatif.
3.1 Aux termes de l'art. 336 al. 1 let. d CO, le 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-représailles (Brunner/Bühler/Waeber, Commentaire du contrat de travail, Lausanne 1996, art. 336 CO no 7) 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 (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4C.171/1993 du 13 octobre 1993 in SJ 1995 p. 797, consid. 2 et les références citées). 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 du Tribunal fédéral 4C.27/1992 du 30 juin 1992 in SJ 1993 p. 360, consid. 3a). L'incidence respective des divers motifs de résiliation en concours est une question qui
relève de la causalité naturelle (arrêt du Tribunal fédéral 4C.87/1993 du 11 novembre 1993 in SJ 1995 p. 789, consid. 2c) et, par conséquent, du fait (ATF 129 V 177 consid. 3.1), de sorte qu'elle lie le Tribunal fédéral saisi d'un recours en réforme (ATF 128 III 22 consid. 2d p. 25, 180 consid. 2d p. 184 et les arrêts cités). Il en va de même des motifs de congé retenus (ATF 127 III 86 consid. 2a in fine).
3.2 En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif (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 (arrêt du 30 juin 1992 précité, in SJ 1993 p. 360, consid. 3a, confirmé in arrêts du Tribunal fédéral non publiés 4C.121/2001 du 16 octobre 2001 consid. 3b et 4C.189/1994 du 9 janvier 1995 consid. 5a/bb; cf. sur ce point Wyler, Droit du travail, Berne 2002, p. 397).
3.3 Pour déterminer si le demandeur avait été congédié abusivement, la chambre des recours a tout d'abord examiné les éléments retenus par les juges de première instance. Selon ces derniers, le licenciement aurait été motivé par le fait que le bureau de Z._____ s'avérait peu rentable et que le demandeur était ün peu trop vindicatif. Après avoir relevé à juste titre que le premier motif ne permettait pas de retenir un licenciement abusif, la chambre des recours, appréciant l'ensemble des circonstances et tenant compte du laps de temps qui s'était écoulé entre les revendications formulées et le licenciement, a estimé que ce n'était pas à cause des réclamati-

ons formulées par le demandeur ni de son comportement ïevendicatifqüe la défenderesse l'avait licencié, mais pour d'autres raisons. Puis, l'arrêt attaqué indique qu'il existait à tout le moins des motifs tenant à la structure de l'entreprise et à l'insatisfaction de la défenderesse quant aux prestations fournies par le demandeur qui ont conduit celle-ci à se séparer de ce collaborateur. Il n'y avait donc pas eu de résiliation abusive.

On ne voit pas qu'un tel raisonnement viole l'art. 8 CC ou l'art. 336 CO. En effet, la chambre des recours n'a pas renversé le fardeau de la preuve, pas plus qu'elle n'a écarté un fait contesté sans aucun commencement de preuve, contrairement à ce que soutient le demandeur. Elle a seulement examiné les circonstances du cas d'espèce et elle est parvenue à la conviction que les revendications formulées par le demandeur et son caractère vindicatif n'étaient pas la cause de son licenciement. Ce faisant, elle a procédé à une appréciation des preuves, qui ne peut être revue dans le cadre d'un recours en réforme. Certes, en présence des mêmes éléments de fait, la chambre des recours est parvenue à une conclusion opposée à celle des juges de première instance, mais cette divergence d'appréciation ne saurait constituer la démonstration d'une violation du droit fédéral, comme paraît le croire le demandeur. Quant aux motifs du congé finalement retenus, à savoir la structure de l'entreprise et l'insatisfaction de l'employeur quant aux prestations de son salarié, ils relèvent des faits et ne peuvent être remis en cause dans un recours en réforme. Il convient en outre de souligner que le second motif, à savoir l'insatisfaction de l'employeur, a
été invoqué de manière constante par la défenderesse tout au long de la procédure, ce que souligne expressément le demandeur dans son recours. On ne se trouve donc pas en présence d'une situation où le salarié serait parvenu à fournir des indices permettant de douter du caractère réel des motifs invoqués par l'employeur, ce qui permettrait, selon la jurisprudence précitée, de présumer l'existence d'un congé abusif.

Le recours en réforme doit par conséquent être rejeté.
4.
Dans la seconde partie de son mémoire, le demandeur requiert, à titre subsidiaire, que son recours en réforme, s'il devait être rejeté ou déclaré irrecevable, soit converti en un recours de droit public. Se référant à la motivation présentée à l'appui de son recours en réforme, il reprend en substance les mêmes arguments, mais invoque à leur propos l'arbitraire et la violation de son droit d'être entendu.

Il est vrai que la jurisprudence admet qu'un recours en réforme irrecevable puisse, dans certains cas, être traité comme un recours de droit public s'il en remplit les conditions (cf. ATF 120 II 270 consid. 2). La conversion ne peut cependant concerner que le moyen de droit dans son ensemble et ne saurait conduire à ce que celui-ci soit traité dans deux procédures distinctes (Messmer/Imboden, Die eidgenössischen Rechtsmittel in Zivilsachen, Zurich 1992, p. 30 no 24). C'est précisément le résultat qui se produirait en l'espèce si l'on procédait à la conversion requise par le demandeur. En effet, il ressort du considérant précédent que le recours en réforme n'a pas été déclaré irrecevable dans son ensemble. La Cour de céans est entrée en matière sur les griefs invoqués et les a rejetés, tout en constatant qu'une partie de l'argumentation présentée dans le cadre de cette procédure n'était pas admissible, car elle relevait de l'appréciation des preuves et aurait dû, par conséquent, être invoquée dans un recours de droit public. Le demandeur ne peut, dans ce contexte, se prévaloir d'une conversion pour remédier au fait qu'il a en définitive confondu les griefs ressortant de l'art. 8 CC avec ceux relatifs à l'appréciation des preuves.
Au demeurant, s'il lui était difficile de distinguer ce qui relevait de l'une ou de l'autre procédure, il pouvait parfaitement interjeter à la fois un recours en réforme et un recours de droit public à l'encontre de la décision entreprise, ce qui lui aurait permis de faire valoir l'ensemble de ses critiques.

La conversion du recours en réforme en un recours de droit public sollicitée par le demandeur est donc exclue.
5.
Aucun frais ne sera perçu (art. 156 al. 1 OJ), puisque la valeur litigieuse, établie selon la prétention à l'ouverture de l'action, ne dépasse pas 30'000 fr. (art. 343 al. 2 et 3 CO; ATF 115 II 30 consid. 4b p. 41; 100 II 358 consid. a).

L'affaire ne justifie pas non plus la condamnation du demandeur, qui succombe, à verser une indemnité à

titre de dépens à la défenderesse (art. 159 al. 1 OJ), car celle-ci n'est pas représentée par un avocat et n'a pas justifié avoir supporté des dépenses particulières (ATF 125 II 518 consid. 5b; 113 Ib 353 consid. 6b).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce:
1.
Le recours est rejeté.
2.
Il n'est pas perçu de frais ni alloué de dépens.
3.
Le présent arrêt est communiqué en copie aux parties et à la Chambre des recours du Tribunal cantonal vaudois.

Lausanne, le 4 novembre 2003
Au nom de la Ire Cour civile
du Tribunal fédéral suisse
Le président: La greffière: